КП
20
В 18
Варшавский.
Трудовой
договор.
1923

КП
20
В18

1923

НОВОЕ ПРАВО

К. М. Варшавский

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

по Кодексу законов о труде С. С. С. Р.

СЕРИЯ КНИГ ПОД РЕДАКЦИЕЙ ПРОФЕССОРОВ ПТГР. УН-ТА

ПЕТЕРБУРГ

ACADEMIA

ACADEMIA

Обложка работы Николая Акимова.

Петрообллит № 4984. Напечатано 3000 экз.

ГОС. УЧЕБНО-ПРАКТ. ШКОЛА-ТИП. ИМ. ТОВ. АЛЕКСЕЕВА. ПЕТРОГРАД. КРАСНАЯ, 1.

347.454(47)

НОВОЕ ПРАВО

Серия книг под редакцией проф-ов Петр. Ун-та
Ф. А. Вальтера и М. Я. Пергамента

К. М. ВАРШАВСКИЙ

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

ПО КОДЕКСУ ЗАКОНОВ О ТРУДЕ 1922 г.

ACADEMIA
ПЕТЕРБУРГ
1923.

Оглавление.

стр.

Гл. I. **Кодекс законов о труде 1922 г.**

1. Новая экономическая политика и трудовое право . . 7
2. Общая характеристика Кодекса 1922 г. 14

Гл. II. **Понятие трудового договора. Его заключение.**

1. Понятие трудового договора 21
2. Порядок найма 24
3. Форма трудового договора 27
4. Субъекты трудового договора 29
5. Непротивозаконность трудового договора 34

Гл. III. **Обязанности трудящегося.**

1. Общие замечания. Личное исполнение 41
2. Последствия ненадлежащего исполнения . . . . . —
3. Исполнение работы, не предусмотренной договором . . 43
4. Место исполнения работы 46

Гл. IV. **Время работы.**

1. Ограничение продолжительности рабочего дня 49
2. Время отдыха 55

Гл. V. **Уплата вознаграждения.**

1. Общие положения 59
2. Сдельная оплата труда 62
3. Случаи выплаты дополнительного вознаграждения . . 65
4. Вознаграждение при неисполнении работы 67
5. Порядок выплаты вознаграждения 74
6. Привилегированный характер требований о заработной плате 78

Гл. VI. **Другие обязанности нанимателя** 80

Гл. VII. **Прекращение трудового договора.**

1. Общие основания прекращения 83
2. Расторжение договора трудящимся 84
3. Расторжение договора нанимателем 87

Гл. VIII. **Надзор по выполнению законоположений о труде. Разрешение конфликтов** 94

Постатейный указатель 97

Предметный указатель 99

СПИСОК СОКРАЩЕНИЙ.

ВСНХ—Высший Совет Народного Хозяйства.

ВЦИК—Всероссийский Центральный Исполнительный Комитет Советов Рабочих, Крестьянских, Казачьих и Красноармейских Депутатов.

«ВЦИК»—«Известия ВЦИК».

ВЦСПС—Всероссийский Центральный Совет Профессиональных Союзов.

Гр. К.—Гражданский Кодекс РСФСР 1922 г.

К. 1918—Кодекс законов о труде 1918 г.

К.—Кодекс законов о труде 1922 г.

НКТ—Народный Комиссариат Труда.

Пост.—Постановление.

РКК—Расценочно-Конфликтная Комиссия.

Собр. Узак.—«Собрание Узаконений и Распоряжений Рабоче-Крестьянского Правительства».

СНК—Совет Народных Комиссаров.

Цифры в скобках обозначают статьи Кодекса законов о труде 1922 г.

Использован законодательный материал, опубликованный до 27 апреля 1923 года.

ГЛАВА I.

Кодекс законов о труде 1922 г.

СОДЕРЖАНИЕ КОДЕКСА. 30 октября 1922 г. пленум IV сессии ВЦИК IX созыва утвердил новый Кодекс законов о труде. К. этот содержит постановления по всем основным вопросам трудового права: о коллективном договоре, о правилах внутреннего распорядка, о трудовом договоре, об ученичестве, об охране труда, о профессиональных союзах, о разрешении конфликтов, возникающих из трудового отношения, и о социальном страховании. Вопрос о трудовом договоре занимает в Кодексе центральное место; ему посвящено около половины его статей (гл. V, VII—XI). Они и составят предмет нашего рассмотрения. Остальных частей К. мы будем касаться лишь в той мере, в какой они связаны с постановлениями о трудовом отношении.

Но раньше, чем перейти к изложению норм К. о трудовом договоре, необходимо дать общую характеристику этого законодательного акта, которая облегчит нам и выяснение смысла отдельных его постановлений.

1. Новая экономическая политика и трудовое право.

ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ НЭПА. Новый К.—порождение новой экономической политики. В основе этой политики, как известно, лежит отказ от принудительной регламентации всей хозяйственной жизни страны из единого руководящего центра и признание частной инициативы и частнохозяйственной деятельности, наряду с хозяйством государственным.

I. *ПРИНУДИТЕЛЬНОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ХОЗЯЙСТВЕННОЙ ЖИЗНИ.* В период военного коммунизма (1918—1920 г.) указанный принцип принудительного регулирования проявлялся в том, что все правовые отношения исчерпывающим образом определялись законом и что за индивидуальной инициативой и волей не признавалось право вносить что-либо новое в установленный законом порядок. В частности, в области труда, все работоспособное население подлежало отбыванию трудовой повинности; власть каждому указывала его место, определяла положение каждого в данной сфере отношений, и это его положение не могло быть изменяемо никакой частной волей, никакими частными соглашениями: трудящийся получал работу, а пред-

приятие—работников не по желанию или выбору той или другой стороны, а в порядке очереди и по нормам, установленным в руководство органов распределения рабочей силы; трудящийся получал вознаграждение, пользовался временем для отдыха, отпусками и т. д. не в силу индивидуального или коллективного соглашения,—все эти условия труда регулировались твердыми нормами закона; закон устанавливал не только минимум, но и максимум заработной платы, не только максимум, но и минимум рабочего времени, предусматривал определенные нормы выработки и т. д. Государственная власть не только считала себя вправе направлять рабочего на работу без его согласия, но и снимать с нее и переводить его на другую работу и даже в другую местность помимо его желания; а предприятие лишено было права не только выбирать себе рабочих, но и увольнять их.

Регулируя все хозяйственные отношения только своей волей, государственная власть не допускала рядом с собой ничьей другой инициативы. Исходящие от государственной власти нормы имели поэтому безусловный, принудительный характер: это были исключительно нормы *публичного* права [1]).

II. *ПРИЗНАНИЕ ЧАСТНОЙ ИНИЦИАТИВЫ.* Новая экономическая политика создала более свободные условия труда: она возвратила каждому возможность свободного направления своих сил в ту сторону, которую он сам изберет; трудящемуся она дала право применять свой труд по собственному усмотрению или вовсе не применять его.

ОСНОВАНИЯ ОТКАЗА ОТ НОРМИРОВКИ УСЛОВИЙ ТРУДА.

1. С одной стороны, новая экономическая политика привела к признанию права на существование за частной промышленностью; уже одно это признание должно было повлечь за собою отмену начала принудительной регламентации труда и замену его договорным началом. И трудовая повинность, и максимальная заработная плата, и фиксированные нормы выработки, и все прочие «жесткие» условия труда с существованием частной промышленности были несовместимы: советская власть не могла в принудительном порядке направлять трудящегося к частному предпринимателю, как она это делала в то время, когда единственным предпринимателем было само государство, она не могла не предоставить ему возможности добиваться в частных предприятиях увеличения заработной платы, улучшения условий труда и т. д. Отсюда вытекала необходимость отмены указанных жестких норм.

2. С другой стороны, отмена этих жестких норм диктовалась также сознанием необходимости предоставить известную свободу действий и самому трудящемуся,—дать ему возможность выбирать себе место работы по собственному вкусу, заинтересовать его в повышении производительности труда предоставлением права добиваться лучших условий вознаграждения, стимулировать его трудолюбие надеждою на повышение по лестнице тарифных разрядов, устанавливаю-

---

[1]) Ср. И. А. Покровский, «Современные проблемы гражд. права», стр. 9.

щей для высших разрядов более высокие ставки. Отсюда также вытекала необходимость отмены жестких норм, притом не только в частной, но и в государственной промышленности.

3. Такое же решение вопроса подсказывали, однако, и непосредственные интересы гос. промышленности: гос. предприятиям, перешедшим на начала хозяйственного расчета (самоокупаемости), необходимо было предоставить возможность путем повышения тарифных ставок привлекать к себе квалифицированную рабочую силу, которая с отменою трудовой повинности могла перейти к частному предпринимателю и этим еще увеличить трудность конкуренции для гос. предприятий. К тому же наличность жестких норм «несомненно ослабляла возможность хозяйничания в предприятии: особые условия каждой отрасли промышленности не могли быть предусмотрены самим законом, что требовало обширных законодательных инструкций, либо разъяснений в каждом отдельном случае условий труда в том или ином предприятии»[1]).

НЭП И ЧАСТНОЕ ПРАВО. Все эти соображения привели к отмене жестких норм и связанному с нею признанию силы за частными соглашениями. С точки зрения права эта перемена характеризуется признанием *частного права*, наряду с правом публичным, права отдельных лиц и их объединений (в особенности проф. союзов) свободно проявлять себя не только в сфере личной, но и в сфере хозяйственной, заключая сделки, приобретая права и вступая в обязательства. Гос. власть уже более не ставит себя в положение единственного определяющего центра, а в ряде областей хозяйственной жизни предоставляет регулирование правоотношений множеству иных маленьких центров, которые мыслятся, как некоторые самостоятельные единицы, как субъекты права. Государство не определяет правоотношений от себя и принудительно, а лишь охраняет то, что будет определено другими: оно не предписывает обязательности установления трудового отношения между данным предприятием и данным трудящимся, а лишь охраняет это отношение, буде стороны в него пожелают вступить; оно не предписывает гражданам производить известные блага личным или наемным трудом, но, буде они пожелают заняться производством таких благ, оно гарантирует им право на продукт их производства [2]).

III. *ПРИНЦИП ДОГОВОРНОЙ СВОБОДЫ.* Значит ли это, однако, что государство, отменив упомянутые жесткие нормы, должно было провозгласить принцип неограниченной договорной свободы? Именно таков в современном строе тот принцип, на котором, по общему правилу, зиждется договорное право: определение всех или большей части условий договора предоставляется на усмотрение сторон,— гражданско-правовой договор создается не законом, а контрагентами. Возьмем для примера договор подряда. Закон устанавливает обязан-

---

1) Доклад Нар. Комиссара Труда Шмидта, сделанный IV сессии ВЦИК IX созыва. См. Бюллетень сессии № 1, стр. 2.

2) Ср. И. А. Покровский, цит. соч.

ность подрядчика выполнить определенную работу, принять меры к полной сохранности вверенного ему имущества, отвечать за доброкачественность поставленного им материала, сдать работу без недостатков. С другой стороны, закон устанавливает и обязанность заказчика принять работу и уплатить вознаграждение (ст. 220—228 Гр. К.). Но закон, во-первых, не предусматривает ряда других вопросов, касающихся обязанностей сторон: он не определяет того, должен ли подрядчик выполнить работу личным трудом или через посредство третьих лиц, в каких условиях он эту работу может производить и т. д.; он не касается и того, как эта работа вознаграждается; размер вознаграждения определяется всецело по усмотрению сторон, и от них же зависит установление срока выплаты его, места платежа, размер отдельных частичных платежей, установление права удержания в случае недостатков исполненной работы и т. д. Словом, длинный ряд условий договора законом вовсе не предусмотрен, а оставлен всецело на усмотрение сторон. Во-вторых,—и это особенно существенно,—поскольку закон определяет те или иные права и обязанности сторон, он делает это не в порядке принудительном, а лишь на тот случай, что сами стороны не договорятся об ином: гражданский закон имеет большею частью *восполнительное* значение, нормы его—нормы *податливые*. Статьи Гражд. Кодекса часто соответственным образом и редактированы. Так, напр., мы читаем в главе о подряде: «*При отсутствии иного соглашения* подрядчик обязан производить работу своим иждивением» (221 Гр. К.). Но и там, где этого не сказано, стороны большею частью могут условиться иначе, чем это предусмотрено в законе. Например, если следующая статья говорит: «подрядчик обязан принять все меры к полной сохранности вверенного ему имущества» (222 Гр. К.), то это не является препятствием к тому, чтобы заказчик освободил подрядчика от такой обязанности и взял бы охрану этого имущества на себя. Таким характером обладает огромное большинство норм гражданского права. Это и естественно: назначение гражданского права—обеспечение свободы развития частной инициативы, в свободном осуществлении частной воли отдельных индивидов—известный залог экономического благосостояния общества в целом, а потому необходимо не только предоставить сторонам возможность вступать в тот или иной договор, но и дать им право определять, сообразуясь со своими интересами и с особенностями каждого отдельного случая, последствия, из этого договора проистекающие.

Таков принцип *автономии воли*, на котором зиждется договорное право, как капиталистических стран, так и РСФСР. Но он допускает изъятия. Государство, предоставляя гражданам возможность свободно вступать в правовые отношения, может поставить этой свободе известный предел: оно может сказать, что таких сделок, которые нарушают обще-государственный интерес, оно не допустит; оно может объявить, что известного рода сделки вообще не пользуются защитою закона (напр., сделки, связанные с азартными играми); наконец, оно может в отношении отдельных типов договоров

установить некоторые условия, которые не могут быть изменяемы волею сторон.

Такое ограничение сферы частной автономии особенно часто имеет место в отношении договоров, заключаемых лицами, не равными по своему экономическому положению: государство имеет основание опасаться того, что экономически сильный контрагент злоупотребит своей силой и навяжет экономически слабому условия, которые еще более ослабят слабого и усилят сильного.

ДОГОВОРНАЯ СВОБОДА И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. Не трудно понять, что трудовой договор в этом смысле наиболее типичен. Именно здесь экономическое неравенство сказывалось и сказывается явственнее всего, а потому и ощутительнее, чем где-либо, необходимость государственного вмешательства. Признание автономии воли зиждется на том предположении, что контрагенты, вступая в договор, действуют по своему свободному усмотрению, заключают сделку свободно и непринужденно; такой порядок вещей, при котором вступление в договор основывалось бы не на свободном соглашении обоих контрагентов, а, будучи для одной стороны актом свободной воли, для другой являлось бы вынужденным,—противоречил бы современному правосознанию.

Между тем, именно таково положение дела с трудовым договором: «если допустить, что истинная свобода при заключении договора имеется на лицо лишь тогда, когда каждый из контрагентов может отклонить предложение другого без того, чтобы нести более ощутительные убытки, чем противная сторона,—то о *фактически* свободном рабочем договоре, в виде общего правила, не может быть речи. Неимущий рабочий мог использовать свою рабочую силу только в том случае, если он мог найти работодателя, который предоставил бы в его распоряжение необходимые для работы средства производства. Напротив, работодатель, даже если не было возможности заключить рабочий договор, мог затратить свое имущество на покрытие своих потребностей или же мог работать сам, без привлечения вспомогательных рабочих сил. Как бы ни были велики те невыгоды, которым он подвергался, если не мог обеспечить себя чужой рабочей силой, его положение не могло итти в сравнение с тем, в котором находился лишенный имущества и работы рабочий... Рабочий постоянно находится в положении несостоятельного должника, распродажа которого по убыточным ценам вошла в пословицу».

«Невыгодность положения рабочего усиливалась рядом других моментов. В то время, как другие товары представляют собою отделенные от личности продавца продукты человеческой деятельности, труд сам по себе есть деятельность человека и от него неотделим. Если кто-нибудь отдает в ссуду капитал, сдает в аренду землю, отдает квартиру или продает товар, то его экономическое положение зависит, конечно, от получаемого этим путем дохода. Но личность его остается совершенно свободной. Иначе обстоит дело с рабочим. Предприниматель, который приобретал право распоряжения рабочей силой, всегда приобретал известное право распоряжения также и

личностью рабочего. Возлагая на рабочего какую-либо работу, работодатель, вместе с тем, определял, в каких условиях должна была находиться личность рабочего в отношении температуры, состояния атмосферы, опасности стать жертвою несчастного случая и общения с другими рабочими. Чем невыгоднее, однако, было положение рабочего при заключении договора в целом, тем менее мог он обеспечить свои интересы в отношении указанных, часто весьма существенных, условий...»

«Другие товары, за исключением труда, никогда не производятся ради них самих, а всегда в виду имеющейся в них потребности. Напротив, рабочая сила развивается вместе с самим человеком, который вступает в жизнь вне зависимости от отношений спроса и предложения. Если цена других товаров падает ниже издержек производства, то посредством сокращения производства сравнительно легко можно вызвать соответствующее повышение цен. Но что должен был делать рабочий, когда спрос на его труд сокращался и заработная плата падала? Чтобы поднять доход до уровня достаточного удовлетворения его жизненных потребностей, он только работал еще больше... но именно благодаря этому, отношение между предложением труда и его спросом передвигалось еще больше к невыгоде рабочего...».

«Голый принцип свободы договора, попытка просто подчинить продажу рабочей силы законам товарного рынка, пренебрежение ко всем тем особенностям, которые отличают рабочего, как продавца своей рабочей силы, от других продавцов, все это представляло собою вопиющее насилие над действительными отношениями между трудом и капиталом...» [1]).

IV. *ОГРАНИЧЕНИЕ ДОГОВОРНОЙ СВОБОДЫ.* Естественно, что и законодательства капиталистических стран, не столько в виду этого «насилия», сколько в целях предотвратить еще большее обострение классовых противоречий и сохранить по возможности социальный мир, вынуждены были с давних пор вводить ограничения в свободу усмотрения сторон и этим предотвратить полное закабаление трудящегося. Главнейшие из этих ограничений хорошо известны: трудящийся не мог обязаться к работе свыше определенного количества часов, наниматель не мог выговорить выплаты вознаграждения реже определенных сроков, при увольнении трудящегося наниматель должен был соблюдать известные сроки предупреждения, договор не мог быть заключен на чрезмерно продолжительный срок и т. д.

Ограничения эти вводились с большой постепенностью. Постепенность эта сказалась прежде всего в подчинении им отдельных только групп трудящихся—первоначально только рабочих определенных отраслей фабрично-заводской промышленности, в которых обнаружены были наиболее вопиющие злоупотребления (бумагопрядильни и шерстопрядильни), и притом только некоторых категорий трудя-

---

[1]) *Г. Геркнер.* Рабочий вопрос. Вып. I. Социальная реформа. Пер. с 5-го изд. Ф. Гефдинга. 1917. Стр. 7—9.—Ср. также *Изан* (Isay). Юридическая сделка и экономическое неравенство (русск. пер., СПБ. 1909).

щихся, в наибольшей мере страдавших от эксплоатации (женщин, детей). Постепенно эти ограничения были распространены и на все прочие фабричные предприятия. Засим, они охватили всех трудящихся в них—не только детей, подростков и женщин, но и взрослых мужчин. Наконец, государственное вмешательство было распространено с фабрично-заводских рабочих на работающих в мелкой (ремесленной) промышленности и на все прочие категории трудящихся. С такой же постепенностью расширялась и сфера применения государственного вмешательства: первоначально оно касалось только рабочего времени, но затем охватило и большинство прочих условий труда, сроков выплаты заработной платы, порядка ее выплаты и—что особенно существенно—ее размеров [1]).

---

[1]) О принудительной нормировке трудового отношения см. статью *И. С. Войтинского* «Новые течения в гражданском законодательстве о найме труда» в «Вопросах обществоведения», т. I, 1908 г., стр. 5—11.

В дальнейшем нам придется не раз дополнять наше изложение постановлений К. сведениями о параллельных им нормах западно-европейского права. В виду этого мы приводим здесь краткие сведения о тех законодательных актах, которыми там регулируетя трудовое отношение.

1. *Франция.* Трудовой договор регулируется в общем порядке нормами Гражданского Кодекса 1804 г., совершенно устарелыми и недостаточными (ст. 1779—1786). Существует частная кодификация норм действующего трудового права (Code de travail). С 1904 г. велась работа по подготовке специального закона о трудовом договоре, который до 1914 г. издан не был. Наибольший интерес представляет проект 1906 г. Перевод проекта приложен к статье Л. С. Таля «Французский проект закона о рабочем договоре» в «Русской Мысли» 1907 г., кн. IV. О нем же интересная статья В. Б. Ельяшевича в «Праве», 1907 г., №№ 3, 4 и 6.

2. *Германия.* Трудовому договору посвящена глава в Германском Гражд. Уложении 1896 г. (ст. 611—630). Имеется русский перевод. Постановления эти остались в силе и после переворота, но дополнены сложным комплексом норм публичного права. Обзор их—ныне уже несколько устаревший—дает Ф. Галле в статье «Основные положения нового рабочего права Германии» в № 15 журнала «Пролетарская революция и право» (декабрь, 1921 г.).

3. *Швейцария.* Трудовой договор регулируется нормами Закона об обязательственном праве 1911 г. (ст. 319—362). Перевод его помещен в «Журнале Министерства Юстиции» за 1912 г., кн. 4 и 5.

4. *Австрия.* Как и во Франции, трудовое отношение регулировалось устаревшими нормами Австрийского Гражданского Уложения 1811 г. (имеется русский перевод) вплоть до 1916 г., когда была издана новелла, значительно исправившая и дополнившая это Уложение в духе Уложения Германского.

5. В *Бельгии* действует специальный закон о трудовом договоре, изданный в 1900 г.

6. *Голландское* Гражданское Уложение 1838 г. было дополнено в 1907 г. новыми постановлениями о трудовом договоре, наиболее полно отражающими современные тенденции науки и практики. См. статью Л. С. Таля в «Праве» 1908 г., №№ 33 и 34.

Интересные сведения о рабочем законодательстве Запада (в частности Франции) дает Поль Луи, «Рабочий и Государство» (русск. пер., СПБ., 1907, в особенности гл. III, IV, VIII).

В *России* договор личного найма регулировался Сводом Зак. Гражд. 1832 г., который подвергся в этой части лишь немногим изменениям; договор с промышленными рабочими регламентировался Уставом о промышленности 1893 г. (в 1913 г. было выпущено в свет новое официальное издание Устава, под новым, претендующим на либерализм, названием «Устава о промышленном труде»).

ДОГОВОРНАЯ СВОБОДА В ТРУДОВОМ ПРАВЕ Р.С.Ф.С.Р. Если такова была позиция законодателя в капиталистических странах, то тем сильнее должно было сказаться стремление к регулированию трудового отношения неподатливыми нормами в РСФСР. И, действительно, если принудительная регламентация, характерная для старой экономической политики, из многих областей хозяйственной жизни исчезла, то в сфере трудового права неподатливые нормы остались и поныне в большом числе: государство не принуждает нанимателя принимать на работу кого-либо или заключать трудовой договор именно с данным трудящимся, так же, как оно не принуждает трудящегося работать вообще или работать в данном предприятии. Но поскольку трудовой договор между ними заключается, их отношения нормируются не только этим договором, но еще нормами закона; точнее говоря—не столько договором, сколько законом. Закон определяет и максимум рабочего времени, и минимальное время отдыха, и минимум вознаграждения, и сроки, место и время выплаты вознаграждения, и т. д. и т. д. Поэтому вполне естественно было и при новой экономической политике трудовому договору уделить место не в Гражд. Кодексе, а в Кодексе зак. о труде, несмотря на то, что теперь отношения между нанимателем и нанявшимся возникают на основании такого же добровольного соглашения, как и отношения по подряду, купле-продаже, поручению, товариществу и т. д.

Такое разрешение вопроса подсказывалось, впрочем, не только существом норм, регулирующих трудовой договор, но—быть может, в еще большей мере—и известными традиционными лозунгами, требовавшими регулирования всего рабочего права в едином Кодексе; лозунги эти имеют свои корни в требовании объединения всех законов о труде в едином своде, которое постоянно выставлялось рабочими партиями Запада. Оно преследовало двоякую цель: во-первых, облегчение пользования нормами трудового права, которые обычно разбросаны по самым разнообразным частям законодательства; во-вторых, распространение защитных норм, установленных в большинстве стран только в отношении некоторых более привилегированных групп трудящихся — фабрично-заводских рабочих, кое-где торговых служащих,—на всю армию труда.

2. Общая характеристика Кодекса 1922 года.

I. *СОЧЕТАНИЕ ДОГОВОРНОГО НАЧАЛА С ПРИНУДИТЕЛЬНЫМИ НОРМАМИ.* Изложенное в значительной мере определяет физиономию нового К. в интересующей нас области трудового договора. С одной стороны, новая экономическая политика должна была выдвинуть на первый план частно-правовое соглашение нанимателей и трудящихся (и объединяющих их проф. союзов)—коллективный и индивидуальный трудовой договор; с другой, договор этот остается органически связанным со всеми устанавливаемыми К. принудительными нормами публично-правового характера; притом не только теми, которые определяют условия труда (рабочее время, время

отдыха, вознаграждение за труд и т. д.) и тем самым проникают в самое содержание договора, но и теми, которые устанавливают меры охраны интересов трудящихся (инспекция труда, порядок разрешения конфликтов, профессиональные союзы, социальное страхование).

Результатом сочетания договорного начала и начала защиты трудящегося и явилась тенденция фиксации в К. *минимума прав* трудящегося. Она нашла себе проявление, прежде всего, в вопросе о заработной плате: по действовавшему до нового К. Кодексу 1918 г. заработная плата определялась тарифом, дополнительное вознаграждение не допускалось, как не допускались и получение вознаграждения в нескольких местах службы, и оплата работы, для производства которой трудящийся использовал предоставленный ему отпуск; К. 1922 г. предвидит только установление *минимума* заработной платы (59) и *минимальные* ставки оплаты сверхурочных работ (60). Таким же образом Кодекс 1918 г. твердо фиксировал продолжительность рабочего дня, в то время, как К. 1922 г. устанавливает 8-часовой рабочий день только в качестве *максимума* (94), а коллективные и трудовые договоры могут устанавливать дальнейшее сокращение рабочего времени. В отношении сроков выплаты вознаграждения К. устанавливает лишь *максимальные* сроки (не реже, чем каждые две недели, 65), но допускает и более частую выплату. Равным образом К. устанавливает только *минимальный* срок отпуска (114), но возможно и его удлинение в порядке соглашения. Трудящиеся, «временно утратившие трудоспособность, сохраняют за собою место... на срок не менее двух месяцев» (92), но могут выговорить себе и большие сроки, и т. д. и т. д. О каждом из этих случаев нам придется еще говорить подробнее; здесь нам важно было отметить лишь общую тенденцию К., составляющую его характерную особенность,—гарантировать трудящемуся минимум прав в отношении нанимателя.

II. *РАЗРАБОТАННОСТЬ ВОПРОСОВ ТРУДОВОГО ПРАВА В К.* Сопоставляя ныне изданный К. с предыдущим, нельзя не отметить еще некоторые характерные черты его, особенно ярко выявляющиеся в тех главах, которые касаются трудового договора.

Первая такая черта — это большая тщательность в разработке отдельных вопросов, большая детализация их. Она сказалась и в размере К., содержащего 193 статьи, нередко занимающие по 10 и более строк, против 137 статей прежнего К., сказалась в еще большей степени в многочисленных изменениях и уточнениях, которые вносились в К. во всех стадиях той продолжительной и многосторонней разработки, результатом которой он явился.

Первоначальный проект К. (I редакция) был составлен в мае 1922 г. комиссиею, состоявшею из представителей заинтересованных ведомств—НКТ, Комиссариата Юстиции и ВСНХ—и представителей ВЦСПС; проект этот был разослан на заключение всех прочих ведомств и членов ВЦИК и подвергнут обсуждению также на специальных совещаниях в центральных комитетах крупнейших профессиональных союзов. В августе была образована новая комиссия для

согласования проекта с полученными заключениями и установления окончательного его текста (II редакция). В этой новой редакции проект был вновь разослан всем членам ВЦИК за два месяца до открытия сессии. Одновременно проект был внесен на утверждение СНК, который для его рассмотрения выделил новую (третью) комиссию; по докладу этой комиссии проект был утвержден СНК к представлению в пленум ВЦИК (III редакция).

Такая продолжительная и тщательная разработка К. обусловлена требованиями той же новой экономической политики. Лишь при наличии достаточно жизненных, детальных и определенных норм может быть достигнута та определенность правоотношений, без которой хозяйственный оборот страны будет ограничиваться только самым узким кругом сделок, безусловно необходимых для существования. В частности, предприниматель только тогда пойдет на открытие новых предприятий, когда он заранее будет точно знать пределы обязанностей, которые он должен будет нести перед рабочими и служащими, ибо лишь при этом условии он сможет положить в основу своей деятельности известный хозяйственный расчет. А возможность эта имеется на лицо только в том случае, если обязанности эти определены в законе или договоре, но не зависят от административного усмотрения какого-либо органа власти.

III. *КОМПРОМИССНОЕ НАПРАВЛЕНИЕ К.* Другая тенденция нового К., также обусловленная новой экономической политикой,—компромиссный характер его постановлений. *Общая тенденция* обоих Кодексов—нового и старого—разумеется, одинакова: во главу угла ставится охрана интересов трудящегося. Но, вместе с тем, К. 1922 г. гораздо менее прямолинеен и принципиален, нежели К. 1918 г.: при столкновении интересов нанимателя и трудящегося он старается найти некоторую равнодействующую, а не становится исключительно на защиту трудящегося. Это изменение и естественно: создавая новый К., законодатель, конечно, имел в виду и необходимость, в связи с новой экономической политикой, открывшей пути частному капиталу, вновь закрепить за трудящимся право на сносные условия существования, обеспечить ему не только формальную, юридическую свободу—свободу самозакабаления, но и фактическую свободу действий; но он должен был в то же самое время учитывать и необходимость создать такие условия, при которых могла бы развиваться хозяйственная жизнь страны, при которых, в особенности, частный промышленный капитал нашел бы достаточные стимулы для выступления на арене хозяйственной жизни.

Найти здесь нужную равнодействующую было делом нелегким. Насколько законодатель справился с этой задачей, сказать пока невозможно,—это покажет будущее. Здесь мы можем лишь отметить несколько примеров, отражающих это его стремление найти средний путь, примиряющий интересы предпринимателя и трудящегося.

Прежде всего, отметим, что К. 1922 г., в отличие от К. 1918 г., устанавливая широкие *общие принципы* защиты труда, в очень многих случаях оговаривает допустимость частных *изъятий*. Так, по-

становления К. распространяются на всех трудящихся, но оговаривается необходимость издания особых постановлений, устанавливающих изъятия в отношении лиц, работающих на дому (1, прим.); устанавливая 8-часовой рабочий день, К. несколько видоизменяет это правило для сельско-хозяйственных, ремонтных и других рабочих (97, см. ниже, стр. 50); запрещая труд малолетних, К.,—воспроизводя в этом случае (как и в некоторых других) постановление изданного до того декрета,— оговаривает право инспекторов труда допускать к работе детей от 14 до 16 лет (135, прим.); предоставляя трудящимся право свободной отлучки в перерывах между работою, К. допускает возможность изъятий из этого правила, устанавливаемых с согласия соответствующего проф. союза и с санкции органов НКТ (99, прим.); требуя для производства сверхурочных работ разрешения инспектора труда, К. вместе с тем оговаривается, что в экстренных случаях достаточно последующего уведомления инспектора (104, прим.); воспрещая ночную работу женщин, К. не забывает о тех отраслях труда, где производство таких работ вызывается особой необходимостью, и допускает их с разрешения органов НКТ (130, прим.). К. 1918 г. огромного большинства этих изъятий не знал: новый К. учитывает опыт прошедших лет, он осмотрительнее, детальнее и осторожнее.

Вот еще примеры того же стремления к средней линии. К. 1918 г. вовсе не допускал женщин к сверхурочной работе; К. 1922 г. сохраняет это постановление только в отношении беременных и кормящих грудью (131). По прежнему праву [1]), беременные вообще не могли быть отправляемы в командировку; К. сохраняет это постановление только для беременных с пятого месяца беременности (133). По прежнему праву [2]), трудящийся мог во всякое время расторгнуть договор, заключенный им с частным нанимателем, хотя бы на определенный срок; новый К. этого не допускает: расторжение возможно, но только при наличии определенных оснований или же по требованию проф. союза, основательность которого может быть также подвергнута поверке в конфликтном порядке (48, 49, см. стр. 95). Сюда же относится ряд постановлений, которые возлагают на нейтральные органы примирительного разбирательства, призванные находить равнодействующую между интересами нанимателей и трудящихся, те функции, которые раньше выполнялись проф. союзами, представлявшими лишь интересы одной стороны—трудящихся. Таковы, например, установление норм выработки (56) и увольнение нанявшихся вследствие непригодности к работе (47, прим. 1).

ЭВОЛЮЦИЯ К НЭПУ. ВТОРАЯ РЕДАКЦИЯ ПРОЕКТА. Мы уже указывали, что первоначальный проект нового К. был составлен еще в мае 1922 г. Во вторую редакцию проекта, составленную в октябре, был внесен ряд новых существенных изменений, продиктованных сознанием необходимости учитывать интересы нанимателей в большей мере, чем это делалось раньше. Так, по первому проекту, если нани-

---

1) Пост. ВЦСПС и НКТ («ВЦИК» 1920 г. № 264).
2) Положение о тарифе 1920 г., ст. 146.

матель отказывался от заключения договора с трудящимся, вследствие обнаружившейся при испытании непригодности его, то такой отказ мог быть обжалован,—по новому проекту наниматель нежелательных ему лиц принимать не обязан; там наниматель обязывался сохранять место за заболевшим рабочим в течение четырех месяцев,—теперь этот срок сокращен до двух месяцев (92); при расторжении договора трудящимся вследствие грубого нарушения нанимателем законов о труде, трудящийся, по майскому проекту, имел право на выходное пособие в размере месячного вознаграждения,—во второй редакции пособие сокращено до 2-недельного заработка (89); проект первой редакции устанавливал безусловное право трудящегося на праздничный отдых,—II редакция предусматривает допустимость изъятий из этого положения (112, прим.); II редакция сокращает срок ежегодного отпуска с одного месяца до 2 недель; условием получения отпуска поставлен минимальный срок службы у данного именно нанимателя (114), не допускается более зачет времени, проработанного у другого нанимателя; ограничивая количество сверхурочных работ, проект II редакции, в отличие от I, учитывает неприменимость этого ограничения к сезонным работам (106, прим.) и т. д. [1]).

---

[1]) Наряду с этими нормами, ухудшающими положение трудящегося, вторая редакция внесла и некоторые изменения, обеспечивающие его интересы. Так, правила о расторжении трудового договора дополнены постановлением, в силу коего проф. союзам предоставлено право требовать расторжения вне специальных оснований, предусмотренных законом (49); установлено требование санкции расценочно-конфликтной комиссии для некоторых случаев увольнения (47, прим. 1) и для допущения сверхурочных работ (104, прим.); установлена минимальная плата при недовыработке (73, см. ниже, стр. 74); введены постановления, гарантирующие полную оплату труда подростков (57, прим. 2, 61, 75; см. ниже стр. 72), а также некоторые другие улучшения в положении трудящихся подростков: безусловно воспрещены допущение их к подземным работам (129) и замена отпусков денежной компенсацией (116).

Но эти нормы все же имеют несравненно менее существенное значение, нежели приведенный в тексте ряд изменений, принятых в ограждение интересов нанимателя. Право проф. союза требовать расторжения договора имеет скорее принципиальное значение, чем практическое, в виду того, что трудящийся всегда, за самыми редкими исключениями, имеет возможность фактически прекратить трудовое отношение и без формального расторжения договора; привлечение к участию в разрешении некоторых вопросов расценочно-конфликтной комиссии не возлагает на нанимателя каких-либо новых обязанностей, а лишь предотвращает возможность злоупотреблений с его стороны. Установление минимальной платы при сдельном вознаграждении компенсируется введенным в ту же статью дополнением о праве увольнения трудящегося в случае систематической недовыработки. Наконец, постановления о подростках имеют совершенно специальный характер. Поэтому, сказанное выше об общем направлении внесенных во вторую редакцию изменений сохраняет свое значение, особенно. если принять во внимание, что приведенная в тексте группа изменений имеет в виду только постановления о трудовом договоре: она пополняется еще рядом других изменений—отказом от принципа обязательности коллективных договоров, от распространения их силы на мелкую промышленность, от права фабр.-зав. комитетов требовать от администрации периодических докладов и отчетов и др.

III РЕДАКЦИЯ. После того, как проект II редакции был разослан на места, окончательная переработка проекта ввела еще некоторые изменения, продиктованные тою же тенденциею—учета интересов возрождающейся промышленности. Так, введено было правило о том, что трудящийся, расторгающий договор, должен предварить нанимателя за 7 дней (как мы увидим ниже, правило это было изменено в пленуме ВЦИК); далее, проект III редакции лишил трудящегося права на выходное пособие при увольнении вследствие систематического неисполнения им своих обязанностей. Третье существенное изменение касается порядка рассмотрения конфликтов; если при старой экономической политике эти конфликты разрешались в административном порядке, то проекты I и II редакции пошли уже по компромиссному пути, допустив параллельное существование конфликтных комиссий при НКТ и особых сессий нар. суда; третья редакция учитывает необходимость обеспечить за нанимателем не только те или иные права, но и осуществление этих прав на строгой основе законности и с устранением административного усмотрения, и передает окончательное разрешение всех споров в ведение нар. суда (см. ниже, гл. VIII) [1].

ПРОЕКТ ВО ВЦИКЕ. Против внесенных в окончательный проект изменений, ухудшающих положение трудящихся, в пленуме ВЦИК раздавались возражения: указывалось на то, что эти изменения отнюдь не вызывались необходимостью. Но ВЦИК почти не внес существенных поправок в представленный ему проект и, в частности, не принял большинства поправок, предложенных с целью восстановить выпущенные и измененные статьи майского проекта. Подавляющее большинство признавало необходимость считаться с реальными условиями хозяйственной жизни России и положения рабочего вопроса на Западе,—точка зрения, которая нашла себе яркое выражение в речи Ленина на заключительном заседании сессии: «Я думаю,—говорил он о К.—что это—громадное завоевание Советской Республики, если мы в такое время, когда все страны ополчаются на рабочий класс, выступаем с Кодексом, который прочно устанавливает основы рабочего законодательства, как, например, 8-часовой рабочий день. Правда, может быть по отношению к этому Кодексу можно выразить то или иное пожелание большего. Я думаю, однако, что подобное пожелание было бы неправильно. Надо считаться с тем, что из всех государств, в которых теперь идет бешеная капиталистическая конкурренция, в которых миллионы и десятки миллионов безработных, в которых капиталисты организуют своими силами самые могущественные союзы, организуют поход на рабочий класс,—из всех мы наименее культурны, производительные силы развиты у нас менее всего, работать мы умеем хуже всех» [2].

В пленуме ВЦИК указывалось на то, что К. «очевидно, составлен без мысли о том, что каждое наше дело, каждое наше выступление

---

1) Бюллетень IV сессии № 1, стр. 7.
2) Бюллетень IV сессии № 9, стр. 12.

в области рабочего законодательства сейчас же отражается на революционной борьбе Зап. Европы стократным эхо». В ответ на это замечание председатель ВЦСПС Томский указывал: «Что мы хотим видеть в Кодексе законов о труде,—законодательство о труде или декларацию о труде?—вот в чем суть. Если вы возьмете старый Кодекс законов о труде, то вы увидите, что это декларация. Тов. Ларин мотивирует,—а что скажут в Зап. Европе? Ну, тов. Ларин, даже в Зап. Европе, особенно профессионалисты, уже вышли из того периода, когда их можно взять какой-либо декларацией, и когда вы привезете Кодекс о труде в миллион раз лучший, там вам скажут: а в каком количественном проценте, целиком ли, или только на 50%, он проводится в жизнь? Раньше был месячный отпуск, а теперь двухнедельный. Тов. Ларин! Скажите: месячный отпуск в советской России хоть один раз за пятилетнее существование могли ли мы провести? Нет, не могли. В 1918 г. было опубликовано: «В виду тяжелого положения Республики, месячный отпуск заменяется двухнедельным. В 1919 г. было опубликовано то же самое. В 1920—1921 г.г.— то же самое. Так что лучше? Иметь декларированный кодекс законов о труде и в порядке комиссарских распоряжений отменять эту статью, или прямо взять то, что на ближайший ряд лет по силам Республике? Мы—профессионалисты—люди практические, и мы говорим: нам деклараций не нужно... Дайте нам то минимально-необходимое, на основании чего... советы и союзы... могут, в случае надобности, отдавать под суд» [1]).

ДЕЙСТВИЕ К. ВО ВРЕМЕНИ И В ПРОСТРАНСТВЕ. К. введен в действие с 15 ноября 1922 г. [2]). Но он находит применение и ко всем трудовым отношениям, возникшим до этого времени [3]).

Действие К. распространяется на территорию РСФСР и всех союзных и автономных советских республик и областей (ст. V Пост. о введ. в действие К.). Этою широкою сферою применения К. отличается от других Кодексов, опубликованных одновременно с ним: при их распространении на автономные республики они подлежали предварительному пересмотру с целью приспособления к местным условиям. (Постановления о введ. в действие Зем. Кодекса ст. 3, Гр. Код. ст. 9) [4]).

---

[1]) Бюллетень IV сессии № 1, стр. 13—14.

[2]) Ст. I Пост. о введении в действие К. Фактически некоторые его постановления не введены в действие до сих пор, см. стр. 96, прим.

[3]) Правило это в К. не выражено, но оно вытекает: 1) из аналогичного постановления К. 1918 г. (ст. IV), 2) из публично-правового характера норм К. (в противоположность Гр. Код., ср. Пост. о введ. его в действие, ст. 3).

[4]) В связи с изложенным двойственным характером трудового договора, являющегося в основе своей частно-правовой сделкой, но, вместе с тем, ограничиваемого сложным комплексом норм публичного права, приобретает существенное значение вопрос о применимости к нему Гражданского Кодекса. К. законов о труде по этому вопросу никаких указаний не содержит. Гр. К. указывает: «Отношения земельные, отношения, возникающие из найма рабочей силы, и отношения семейные регулируются особыми кодексами» (3). Но ст. 3 содержит не более, как отсылку по перечисленным в ней вопросам

ГЛАВА II.

Понятие трудового договора. Его заключение.

1. Понятие трудового договора.

ОПРЕДЕЛЕНИЕ К. К. дает следующее определение трудового договора: «Трудовой договор есть соглашение двух или более лиц, по которому одна сторона (нанимающийся) предоставляет свою рабочую силу другой стороне (нанимателю) за вознаграждение» (27). Таким образом, существенными признаками трудового договора являются, во-первых, наличность соглашения сторон, во-вторых, обязанность одной договаривающейся стороны предоставить другой свою рабочую силу, в третьих, обязанность этой другой стороны уплатить вознаграждение.

I. *НЕОБХОДИМОСТЬ СОГЛАШЕНИЯ СТОРОН.* За отсутствием первого признака, под понятие трудового договора не подойдут отно-

---

к особым кодексам, она имеет лишь тот смысл, что в Гр. К. никаких специальных норм, касающихся договоров о труде, об аренде земли или договора брачного не содержится; но поскольку эти отношения представляют виды гражданских правоотношений, к ним должны найти применение все постановления Гр. К., относящиеся ко всем вообще договорам и ко всем вообще сделкам.

Гр. К. может, таким образом, иметь субсидиарное значение. В частности, в этих пределах к трудовому договору могут иметь применение ст. 5 и 6 Пост. о введ. его в действие, вся общая часть Гр. Код., напр., ст. 1: «Гражданские права охраняются законом, за исключением тех случаев, когда они осуществляются в противоречии с их социально-хозяйственным назначением», ст. 2: «отказ от права обращения к суду недействителен», ст. 30—37 о недействительности сделок вследствие их противозаконности и недееспособности совершивших их лиц, о недействительности сделок, совершенных под влиянием обмана, угрозы, принуждения или заблуждения, ст. 38—40 о заключении сделок через представителя, ст. 41—43 об условиях; применима, равным образом, и общая часть обязательственного права: ст. 111—112 о времени исполнения, ст. 113 о месте исполнения, ст. 115—116 о солидарных обязательствах, ст. 117 о возмещении убытков, ст. 121—122 о последствиях просрочки, ст. 131—135 о предложении заключить договор, ст. 143—о задатке, ст. 147—151—о последствиях недействительности сделок (ср. стр. 27, 29, 31, 33, 37, 38, 42, 43, 81, 83).

Помимо Гр. Кодекса, К. зак. о труде восполняется рядом специальных узаконений. Новый К. формально отменил из прежних узаконений лишь К. зак. о труде 1918 г.: «все прочие узаконения и распоряжения по труду теряют силу лишь постольку, поскольку они противоречат правилам вводимого Кодекса» (ст. II Пост. о введ. в действие). Во избежание недоразумений, легко могущих возникнуть при определении того, имеется ли такое противоречие, или нет, и с целью облегчения пользования всем этим материалом, разбросанным по разным официальным изданиям, СНК поручено было «к 1 декабря опубликовать ...перечень узаконений по труду, сохраняющих силу...» (ст. II ч. 2). Ко времени сдачи настоящей работы в печать, список этот опубликован еще не был, и нам приходилось решать вопрос о применимости или неприменимости того или иного узаконения по собственному разумению.

шения, возникающие из трудовой повинности [1]), поэтому постановления К. распространяются на эти отношения лишь в пределах, устанавливаемых особыми постановлениями СНК и Совета Труда и Обороны (2). Неприменимы постановления К. и к отношениям, возникающим из выполнения других публично-правовых повинностей, например, воинской (3), судебной и пр.

Но постановления К. могут иметь применение и к лицам, занимающим выборные должности, поскольку их обязанности могут быть сведены к «предоставлению рабочей силы» и должности эти оплачиваются: здесь большей частью нет договора обычного рода, но избрание лица каким-либо коллективом и принятие этого избрания равносильны предложению вступить в договор и его принятию, которые и составляют в своей совокупности соглашение. Таковы некоторые гос. должности, например, инспекторов труда, избираемых советами проф. союзов и утверждаемых НКТ (147); таковы должности членов фабрично-заводских комитетов, членов правлений проф. союзов, членов правлений и рев. комиссий жилищных товариществ; таковы же, наконец, должности членов правлений, ревизионных комиссий и советов акционерных обществ (354, 360, 361 Гр. Код.) [2]).

II. *РАБОЧАЯ СИЛА, КАК ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА.* Второй признак—предоставление рабочей силы—отличает трудовой договор от родственного ему договора подряда, предметом коего является не рабочая сила, как таковая, а результат ее применения — выполнение определенной работы (220 Гр. Код.).

Понятие «рабочей силы» следует толковать в самом широком смысле этих слов:

1) Не имеет значения *природа* этой силы: трудовой договор обнимает предоставление как физической, мускульной силы, так и силы умственной; все постановления К. распространяются как на те, так и на другие случаи, и в отношении лиц умственного труда уста-

---

[1]) Как явствует из изложенного в гл. I, принцип всеобщей трудовой повинности отошел на задний план, уступив место принципу договорной свободы. Но и по новому К. «в исключительных случаях (борьба со стихийными бедствиями, недостаток в рабочей силе для выполнения важнейших государственных заданий)... граждане РСФСР могут привлекаться к труду в порядке трудовой повинности...» (11).

[2]) В отношении некоторых из перечисленных категорий, напр., членов правлений и фабр.-зав. комитетов, могут возникнуть сомнения, в том, имеется ли здесь трудовой договор или договор поручения. Но под договором поручения Гр. К. понимает соглашение, в силу коего «одна сторона (поверенный) обязуется совершать за счет и от имени другой стороны (доверителя) порученные ему доверителем действия» (Гр. К. 251); таким образом, к договорам поручения могут быть отнесены только те, коими поручается совершение юридических сделок (ибо только к юридическим сделкам применимы слова «от имени другой стороны»). Между тем, на членов правлений возлагается исполнение многих других обязанностей, не имеющих такого характера,—ведение счетоводства, представление отчетов (357 Гр. К.) и т. д., на членов фабр.-зав. комитетов—наблюдение за исполнением норм по охране труда и мероприятия по улучшению культурного и материального быта трудящихся (158) и т. д.; следовательно они связаны не договором поручения, а трудовым договором.

новлены лишь немногие отступления (максимальный 6-час. рабочий день, 95, п. б, сокращенный отпуск при беременности, 132).

2) Не имеет значения *бытовой и экономический характер отношений* нанимателя и трудящегося: деятельность трудящегося может заключаться, как то бывает в большинстве случаев, в исполнении условленной работы под руководством и по указаниям работодателя, так что трудовое отношение имеет служебный характер[1]); но деятельность трудящегося может заключаться и в ответственном руководительстве целым предприятием, в котором он вполне самостоятелен, или в обучении нанимателя какому-либо ремеслу или науке, когда наниматель подчиняется *его* указаниям (выполняет заданные «уроки»), а не он нанимателю; во всех этих случаях мы имеем трудовой договор, и все правила о нем одинаково находят применение, за немногими лишь изъятиями, особо оговоренными в Кодексе (лица, принадлежащие к администрации, не получают расчетных книжек, 29; ответственные политические, профессиональные и советские работники не подчинены постановлению о максимальном рабочем дне, 94, прим.).

3) Далее, не играет никакой роли и *характер* той *организации*, в которой трудящийся обязуется применять свою рабочую силу: постановления о трудовом договоре применяются в одинаковой мере к работающим в учреждениях, в предприятиях и в частных хозяйствах, к лицам, занятым в частных и гос. предприятиях, не исключая военных (1); они применяются к должностным лицам, к профессиональным, кооперативным и партийным работникам, поскольку они получают вознаграждение; и здесь имеются только некоторые несущественные отступления для отдельных категорий трудящихся (например, в отношении права на зачет проработанного на прежней службе времени при получении отпуска на новом месте работы [2]).

4) Несущественно и *место работы:* трудовой договор обнимает случаи предоставления трудящимся своей рабочей силы как в помещении работодателя, так и у себя на дому, и постановления К. применяются и к квартирникам (1, прим.) [3]).

---

[1]) Некоторые законодательства (бельгийское, голландское, австрийское) возводят принцип служебности в отличительный признак трудового договора, отграничивающий его от сродного ему договора-подряда. В русской литературе ту же точку зрения защищает Л. С. Таль, к сочинениям которого мы и отсылаем за невозможностью остановиться здесь на этом весьма интересном вопросе (Трудовой договор, т. I, Ярославль, 1913, стр. 80 сл.; Очерки промышленного рабочего права, М. 1918, стр. 97, 99).

[2]) В отношении с л у ж а щ и х гос. учреждений особыми декретами установлен ряд других сингулярных норм; о недопустимости совместительства без особого разрешения заинтересованных учреждений (пост. СНК 21 дек. 1922 г., «ВЦИК» 26 дек. 1922 г. № 293, и пост. НКТ, «Труд» 19 янв. 1923 г. № 13), о воспрещении службы в одном и том же учреждении лицам, находящимся в отношении родства или свойства, и т. д. (ср. пост. СНК. 21 декабря 1922 г., «ВЦИК» 26 дек. 1922 г., № 293).

[3]) Это обстоятельство следует особенно подчеркнуть в виду того, что весь смысл так. наз. домашней системы промышленности с точки зрения предпринимателя заключается в максимальной эксплоатации рабочего, возможность

5) Наконец, несущественна и *принадлежность* договаривающихся сторон *к гражданам РСФСР*. Само собою разумеется, что постановления К. распространяются и на все возникающие в пределах РСФСР трудовые отношения, в коих стороною являются иностранцы: нормы трудового права в одинаковой мере обязательны и для функционирующих в России иностранных благотворительных и общественных организаций (АРА и др.), и для промышленных предприятий, допущенных в концессионном порядке [1]).

III. *ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ*. Третий признак—вознаграждение—отличает трудовой договор от безвозмездного предоставления рабочей силы, к которому постановления о трудовом договоре применения иметь не могут. По этому основанию отношение между членами правления жилищного товарищества и самим товариществом не может быть подведено под понятие трудового договора, если членам правления не определено вознаграждения.

С другой стороны, *форма* вознаграждения роли не играет,—трудовой договор останется таковым и в том случае, если вознаграждение, определенное в денежной сумме, выплачивается не деньгами, а натурою (66), даже если оно не определяется какой-либо денежной суммою, напр., если оно заключается в предоставлении работодателем в пользование трудящегося и его семьи помещения для жилья: с точки зрения Гр. К. это—договор имущественного найма (Гр. Код., 165 п. в.), но с точки зрения К. законов о труде—это, вместе с тем, и трудовой договор, к которому, разумеется, должны иметь применение все соответственные постановления К.

2. Порядок найма.

I. *УЧАСТИЕ ПРОФ. СОЮЗОВ НА ЗАПАДЕ*. Что требуется для того, чтобы возникло трудовое отношение? Законодательства Зап. Европы большею частью никаких особых условий не устанавливают: для заключения трудового договора, как и всякого иного договора, требуется только одно—соглашение сторон. Но и в Зап. Европе наем трудящихся часто осложняется условиями коллективного договора: проф. союзы выговаривают себе монопольное право направлять рабочих к заключившим коллективный договор предпринимателям, и принятие рабочих помимо проф. союзов рассматривается, как нарушение этого договора. Мера эта, имеющая целью вовлечение в проф. союзы возможно более широких масс, вносит существенное ограничение в свободу выбора предпринимателя. Правда, всякого *неугодного* ему рабочего он может отвергнуть, но принять угодного ему рабочего, помимо проф. союза, он уже не вправе.

которой обеспечивалась тем, что наниматель оказывался свободным от исполнения стеснительных требований фабричного законодательства — о рабочем времени, социальном страховании и т. д.

[1]) Ср. ст. 5 Пост. СНК. 23 ноября 1920 г. («ВЦИК» 25 ноября 1920 г., № 265). О концессионных предприятиях в самом К. говорит только ст. 175, распространяющая на занятых в них трудящихся институт социального страхования.

БИРЖИ ТРУДА В РСФСР. Аналогичное ограничение установлено и К., однако с рядом отличий. То, что на Западе достигается в результате добровольного соглашения между союзами рабочих и предпринимателей, здесь установлено законом; в соответствии с этим, функции, которые там выполняются проф. союзами, здесь принимает на себя государство. Оно, в лице особых местных органов НКТ—бирж труда, — по требованию предпринимателя направляет к нему безработных.

ПРИЗНАНИЕ РЕШАЮЩЕГО ГОЛОСА ЗА НАНИМАТЕЛЕМ. По К. 1918 г. к этим особенностям присоединялась еще одна, пожалуй, наиболее существенная: предприниматель не только не вправе был принять рабочего или служащего помимо биржи труда, но не вправе был и отказаться без уважительных причин от приема направленного к нему биржею лица. К. 1922 г. в этом отношении внес крупное принципиальное изменение. Правда, и в нем содержится положение о том, что «наниматель несет ответственность за незакономерный отказ от приема направленной ему рабочей силы» (8),—ответственность не только гражданскую (возмещение убытков, понесенных трудящимся), но и уголовную, как и всякое нарушение К. [1]). Но по новому К. предприниматель вправе по истечении срока испытания, в случае обнаружившейся непригодности кандидата, отчислить его, причем отчисление испытуемого теперь не может быть обжаловано. Разумеется, при приеме кандидата наниматель должен оговорить, что он принимается на испытание, так как такой условный характер приема не предполагается (38).

Таким образом, наниматель, в конечном счете, имеет возможность не принять нежелательное ему лицо, а обязан лишь допустить его к испытанию; наоборот, по ранее существовавшему порядку, отказ в принятии мог быть обжалован в проф. союз, решение коего могло быть обжаловано нанимателем в местный Отдел Труда. Допущение такого зачисления на службу помимо согласия предпринимателя было тем более стеснительно для последнего, что он имел право увольнять трудящегося только при наличии одного из установленных К. оснований (ср. ниже, гл. VII); но эта норма представляла лишь звено в цепи постановлений, обусловленных принципом принудительного регулирования; и этому звену, сковывавшему предпринимателя, вполне соответствовало другое, сковывавшее трудящегося,—норма, в силу коей трудящийся прикреплялся к определенному месту работы помимо его согласия, о чем мы уже говорили, в связи с трудовой повинностью; в настоящее время не допускается, по общему правилу, принудительное привлечение к труду, а в соответствии с этим, отпала и возможность зачисления помимо желания предпринимателя.

---

1) Угол. Кодекс, ст. 132. «Нарушение нанимателем установленных Кодексом... правил... карается штрафом не ниже 100 руб. золотом или принудительными работами на срок не ниже трех месяцев или лишением свободы на срок до одного года. Если нарушение обнимает группу рабочих..., то наказание повышается до лишения свободы на срок не ниже одного года и штрафа не ниже 1000 руб. золотом».

В остальном К. 1922 г. сохранены правила об испытании, установленные К. 1918 г.: при отчислении работодатель уплачивает вознаграждение за время испытания по тарифной ставке того разряда, к которому испытуемый был отнесен при приеме на испытание (39). Интересы испытуемого ограждаются еще тем, что он сохраняет свою очередь на бирже труда (40).

II. *ПРОИЗВОДСТВО ИСПЫТАНИЯ.* Испытание допускается только при длительном характере работ; работами длительного характера признаются длящиеся более двух недель (65) [1]. Следовательно, при найме через биржи труда на срок менее двух недель, производство испытания невозможно, а потому невозможен и отказ от приема.

Чтобы предотвратить возможность длительного пребывания трудящегося в неопределенном положении испытуемого, угрожающей каждодневным увольнением без выдачи выходного пособия, К. устанавливает максимальные сроки испытания. Они колеблются в зависимости от большей или меньшей сложности труда: для рабочих, занятых физическим трудом, испытание не может продолжаться более шести дней, для неквалифицированных и менее ответственных служащих—более двух недель и для ответственных служащих—более месяца (38). Но по усмотрению нанимателя эти сроки, очевидно, могут быть сокращаемы (напр., в тех случаях, когда предприниматель может удостовериться в непригодности кандидата в более короткий срок, и было бы нецелесообразно оплачивать его лишнее время).

III. *НАЕМ ПОМИМО БИРЖ ТРУДА.* Мы здесь не будем касаться подробностей, относящихся к найму чрез биржи труда, так как эти вопросы выходят за пределы нашей темы. Отметим лишь, что под давлением требований жизни К. вынужден был зафиксировать два существенные отступления от общего принципа найма чрез биржи труда: «Трудящиеся,—говорит ст. 9,—могут приглашаться на работу помимо органов НКТ: а) в случаях, требующих политического доверия или специальных знаний, связанных с личностью приглашаемого, б) в случаях, когда рабочая сила не может быть предоставлена органами НКТ в трехдневный со дня поступления требования срок» [2].

Независимо от осложняющего возникновение трудового отношения вопроса об обязательном посредничестве бирж труда, мы должны рассмотреть, каким требованиям должно удовлетворять самое соглашение сторон, лежащее по К. 1922 года в основе трудового отношения; с этой точки зрения нам необходимо остано-

---

[1]) К. определения понятия работы длительного характера не содержит; но ст. 65 противопоставляет работам, которые «носят постоянный характер», «временную или случайную работу, длящуюся *менее* двух недель»; отсюда мы вправе заключить, что под постоянною работою (или—что то же—работою длительного характера) понимается работа, длящаяся *более* двух недель.

[2]) Кроме этих изъятий общего характера, ност. СНК от 26 мая 1922 г. установлено изъятие для найма лиц с техническим и агрономическим образованием.

19 февраля 1923 г. НКТ и ВЦСПС издано новое постановление № 87/26 «О порядке найма работников высшей квалификации, а также требующих *имущественного,* политического и *личного* доверия» («ВЦИК», 25 февр. 1923 г., № 43). Этим постановлением порядок найма помимо бирж труда распространен за пределы ст. 9 на такие должности, как должности казначеев, кассиров, кладовщиков, сторожей магазинов, складов и лиц, приглашенных для постоянных домашних услуг.

виться на вопросах о форме трудового договора, о субъектах, его заключающих, и о непротивозаконности договора.

3. Форма трудового договора.

I. *ПРОБЛЕМА ФОРМЫ.* Проблема формы трудового договора с точки зрения законодательной политики сводится к следующему.

С одной стороны, имеются серьезные соображения в пользу письменной формы: она наилучшим образом закрепляет условия договора и устраняет возможные споры о его содержании; самый факт подписания бумаги внушает сторонам сознание того, что они связывают себя этим актом, заставляет их еще раз одуматься, и, таким образом, обеспечивает более зрелое и осторожное отношение к заключаемому договору. Это особенно существенно в виду того, что трудовой договор связывает,—и подчас на долгий срок,—самую личность трудящегося, что трудящийся, заключая договор, отдает самое дорогое и ценное, чем он обладает.

С другой стороны, нельзя не признать и того, что установление в законе требования письменной формы далеко еще не обеспечит соблюдения ее на практике в среде людей, по общему правилу мало привычных к облечению своих юридических отношений в письменные акты; между тем, если не признавать силы за устными соглашениями, то пострадает тот же трудящийся, и пострадает в еще большей мере, чем при допущении устной формы.

Помимо этого, наиболее существенные отрицательные стороны устности, которые подчеркивались ее противниками, могут быть устранены другими способами: если при устном договоре не обеспечивается возможность легкого доказывания его условий и трудящийся, при отсутствии свидетелей, может на суде оказаться беззащитным, то с этим можно бороться другими мерами,—следует возложить на нанимателя обязательную выдачу расчетной книжки, в которой фиксировались бы все существенные условия договора; если устное соглашение плохо тем, что оно дает трудящемуся возможность легкомысленно закабалить себя на долгий срок и принять непосильные для него условия, то против этого следует дать ему в руки другое, более действительное, средство — право требовать досрочного расторжения договора.

II. *ФОРМА ТРУДОВОГО ДОГОВОРА НА ЗАПАДЕ И У НАС.* Последние соображения в большинстве законодательств одержали верх, и для трудового договора они, по общему правилу, письменной формы не требуют. Этому примеру следует и К.: никаких особых правил о форме договора он не содержит, что позволяет считать допустимою и устную форму [1]). Вместе с тем, К. содержит и правило об обязательной выдаче расчетной книжки (29).

---

[1]) В соответствии с общею нормою, выраженной в Гр. К., о допустимости любой формы сделки во всех тех случаях, когда закон не содержит требования определенной формы, ср. 29, 130 Гр. К.

III. *РАСЧЕТНАЯ КНИЖКА.* Расчетная книжка не является своеобразной письменной формой заключения договора,—выдача ее и занесение в нее требуемых законом записей лишь особая, установленная законом, обязанность нанимателя, имеющая публично-правовой характер (т. е. обязанность по отношению к государству, а не по отношению к частному лицу—трудящемуся; отсюда, между прочим, следует, что трудящийся не может освободить нанимателя от ее выполнения). Поэтому договор действителен и в том случае, если расчетная книжка не выдана, и права трудящегося этим нисколько не умаляются. Что это так, явствует из самого текста ст. 29, которая говорит: «Заключение трудового договора должно обязательно *сопровождаться* выдачей расчетной книжки».

Эту сторону вопроса интересно отметить в связи с прежним русским правом: и по Уставу о промышленном труде, действовавшему у нас до революции, «рабочему не позже семи дней (после его принятия) должна быть выдана расчетная книжка»; но несмотря на такое ясное указание закона, высшая судебная инстанция — Прав. Сенат придерживался иной точки зрения: расчетная книжка, по его разъяснению, составляет *обязательную форму* договора для промышленных рабочих; на этом основании он отверг требование рабочих о доплате прибавки, об установлении которой заводоуправление вывесило объявление, только потому, что эта прибавка, являясь изменением условий договора, подлежала занесению в расчетную книжку, заводоуправление же ограничилось объявлением, а рабочим, конечно, не пришло в голову потребовать внесения в их книжки соответственной записи. Это решение Сената было столь же возмутительно с точки зрения справедливости, сколь неправильно с юридической точки зрения.

Характерной особенностью постановлений К. о расчетных книжках является то, что он распространяет их на все предприятия, учреждения и хозяйства, независимо от их характера и от числа работающих в них лиц. По до-революционному законодательству, как и в большинстве стран Запада, книжки эти установлены были только для фабрично-заводской промышленности. Их главное назначение наряду с закреплением условий договора,—облегчение контроля над соблюдением законов о труде и правил внутреннего распорядка, в частности, постановлений о сроках и порядке выплаты вознаграждения. До революции контроль этот осуществлялся только на фабриках и заводах,—существовала одна лишь фабричная инспекция. С 1917 г. надзор распространен на все отрасли труда, фабричную инспекцию сменила «инспекция труда», и естественно было распространить обязательность расчетных книжек на всех трудящихся. Впрочем, в таких трудно поддающихся надзору областях труда, как домашнее и сельское хозяйство (прислуга, сельско-хозяйственные рабочие), вряд ли это правило так скоро воплотится в действительность, в особенности там, где неграмотны или мало грамотны не только нанимающиеся, но и наниматель.

Из общего правила об обязательности расчетной книжки К. устанавливает два исключения. Первое: расчетные книжки не обязательны

для лиц, принадлежащих к администрации (29); это объясняется тем, что лица эти по своему экономическому и интеллектуальному уровню не нуждаются в особой защите закона; они сумеют, в случае надобности, сами обеспечить свои интересы заключением письменного договора, и наблюдение инспекции над выполнением в отношении этих высших служащих постановлений об охране труда также излишне. Другое исключение—трудовые договоры, заключенные на срок менее недели (29); понятно, что для таких краткосрочных договоров выдача книжки была бы слишком обременительна.

Если некоторые категории трудящихся, таким образом, вовсе не получают книжек, то есть одна категория, которая получает двойные книжки: это—члены артели. При заключении договора с артелью, кроме общей книжки, выдаваемой всей артели, как целому, расчетная книжка выдается еще и каждому члену артели (29, прим. 1). К этому постановлению мы еще вернемся, когда будем говорить об артелях (стр. 34).

О порядке выдачи расчетных книжек и их содержании К. никаких правил не устанавливает, отсылая к особо издаваемым по этим вопросам законоположениям (29, прим. 2) [1]). Единственное указание, которое дает К. относительно содержания расчетной книжки, касается обязательности отметки в ней всех сверхурочных работ, произведенных трудящимся (108).

4. Субъекты трудового договора.

I. *ДОГОВОРЫ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ.* Кто может вступать в трудовые договоры? К. никаких ограничений не содержит. Следовательно, заключать трудовые договоры могут все лица, могущие приобретать права и вступать в обязательства. По общему правилу, заключающемуся в Гр. К., самостоятельно приобретать права и вступать в обязательства могут только лица совершеннолетние, т.-е. достигшие 18-летнего возраста (7 Гр. К.); несовершеннолетние, достигшие 14 лет, могут совершать сделки лишь с согласия своих родителей или опекунов (9 Гр. К.). К. зак. о тр. содержит существенное отступление от этого правила. Отступления этого рода знакомы и зап.-европейскому, и прежнему русскому законодательству. Так, во Франции, по установившейся практике, суд предполагал согласие опекуна на заключение несовершеннолетним трудового договора во всех случаях, когда опекун не заявлял прямого протеста. Швейцарское Уложение возвело эту норму в общее правило, допустив молчаливое уполномочие опекуна на самостоятельное совершение сделок подопечным. И действовавший в России до октября 1917 г. Устав о пром. труде также содержал особое постановление, касающееся труда несовершеннолетних; характерно, однако, что мотивом его послужили не интересы трудящихся, а интересы предпринимателей: последние встречали затруднения при получении письменного разрешения родителей; во внимание к этому обстоятельству Устав определил, что дети, имеющие отдельный вид на жительство, не нуждаются в особом позволении родителей или опекунов. В Австрии трудовой договор несовершеннолетних по Гражд.

---

[1]) В настоящее время таким законоположением является постановление НКТ от 14 октября 1922 г. («Изв. НКТ» № 8).

Улож. 1811 г., в отступление от общих норм, считался действительным, и опекун мог требовать его расторжения только при наличии уважительных причин. Такое отношение к вопросу представляется наиболее целесообразным; с одной стороны, непризнание силы за трудовым договором, заключенным несовершеннолетним, затрудняло бы ему приискание заработка и лишало бы его права, по выполнении работы, искать с нанимателя уплаты вознаграждения, а также давало бы нанимателю возможность в любой момент расторгнуть трудовое отношение; с другой стороны, признание такого договора в полной силе также противоречило бы интересам несовершеннолетнего, который мог бы оказаться закабаленным таким договором на долгое время.

Эту же точку зрения воспринял и К. 1922 г. «Несовершеннолетние в отношении трудового договора приравниваются в правах к совершеннолетним» [1]), однако, такой договор может быть расторгнут, если он угрожает здоровью несовершеннолетнего или вообще клонится к ущербу для него (31) [2]). Но здесь имеется еще дополнение к указанному постановлению австрийского права, значительно модернизирующее его: расторжения договора могут требовать не только родители и опекуны, но и органы инспекции труда; дополнение это весьма существенно в виду возможности эксплоатации детей не только без ведома родителей, но и с их ведома и по их инициативе.

ВОСПРЕЩЕНИЕ ТРУДА НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ. Как примирить постановление К. о действительности договоров несовершеннолетних с другими постановлениями, запрещающими прием на работу несовершеннолетних?

Прием на работу несовершеннолетних моложе 16 лет, по общему правилу, запрещается (135), и лишь в исключительных случаях инспекторам труда предоставляется право давать разрешение на поступление на работу малолетних не моложе 14 лет (135, прим.) [3]). В особо тяжелых

---

[1]) Положение это, содержавшееся в проекте I редакции, было при последующем пересмотре оттуда исключено, и восстановлено лишь ВЦИК-ом. По мысли лиц, настаивавших на его включении, оно должно было иметь еще другой смысл и другую цель, кроме обеспечения действительности заключаемых несовершеннолетним договоров: подчеркнуть невозможность заключения договора об отдаче несовершеннолетнего в обучение без его согласия (ср. Бюллетень IV сессии № 1, стр. 8).

[2]) Русскому до-революционному праву такая постановка вопроса была не чужда: в противоположность упомянутому постановлению Устава о промышленном труде, Положение о найме на сельские работы предусматривало именно допустимость найма и без отдельных видов на жительство, но под условием немедленного увольнения несовершеннолетних по требованию их родителей и опекунов.

[3]) В настоящее время применение детского труда в большинстве европейских стран допускается лишь с 12-летнего возраста; в некоторых странах—с 14 лет. К. 1918 г., со свойственной ему радикальностью, декретировал недопустимость наемного детского труда до 16 л., но это постановление осталось мертвой буквой; уже в 1919 г. был допущен наем несовершеннолетних от 14 до 16 лет в случаях острой материальной нужды их. Любопытно отметить, что первый законодательный акт Советской власти, касающийся вопросов труда,—декрет о 8-час. рабочем дне 29 X 17 г.—был еще радикальнее: по этому декрету с 1-го января 1920 г. к работе по найму могли быть допускаемы только лица, достигшие 20 лет от роду.

и вредных для здоровья производствах и в подземных работах применение труда несовершеннолетних (моложе 18 лет) не допускается вовсе (129). Действительны ли договоры, заключенные с такими несовершеннолетними? Как явствует из самого текста запрещения, оно адресовано не обеим сторонам, а одному лишь нанимателю: «запрещается прием на работу», следовательно ответственность за незаконный прием малолетних, предусмотренную Уголовным Кодексом (132), несет только наниматель, принятые же им на себя *договорные* обязанности в отношении трудящегося остаются в полной силе. Здесь К. создает такое же положение, как и в ряде других случаев—в вопросе о приеме рабочих помимо бирж труда, о выдаче расчетных книжек и т. п.: вся ответственность за нарушение подлежащих правил К. возлагается на нанимателя, которому правила эти должны быть лучше известны; это тем более естественно, что нарушение этих правил трудящимся, вызываемое большею частью его стесненным положением, в огромном большинстве случаев, по справедливости, не могло бы служить основанием к возложению на него ответственности.

ПРАВО НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ РАСПОРЯЖАТЬСЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТОЙ. Большинство западно-европейских кодексов, облегчающих несовершеннолетним вступление в трудовой договор, вместе с тем, предоставляют ему и право распоряжения заработной платой, которое, с точки зрения общих постановлений о правах несовершеннолетнего, было бы невозможно без согласия родителей или опекунов. К. о труде такого положения не содержит, но оно имеется в Гр. К. в отношении несовершеннолетних, достигших 14 лет (9).

В связи с вопросом о субъектах трудового договора, нам необходимо рассмотреть еще две группы договоров; это договоры, заключаемые посредниками, и договоры, заключаемые с артелями.

II. *ТРУДОВЫЕ ДОГОВОРЫ ПОСРЕДНИКОВ.* Когда предприниматель не руководит работою лично или через представителя, действующего от его имени, а производит работу через посредника, то возможны два случая: либо этот посредник обязывается к выполнению определенной работы в целом, т. е. выступает в качестве *подрядчика;* либо он связан с предпринимателем таким же трудовым отношением, в какое он вступает с остальными рабочими, т. е. одновременно выступает в роли нанимающегося и нанимателя.

Эта последняя форма посредничества давно и бесповоротно осуждена западно-европейским законодательством и судебною практикою. Посредник не выполняет в этих случаях никакой самостоятельной экономической функции, какую выполняет, например, подрядчик, нередко авансирующий свои средства, материалы и рабочую силу и принимающий на себя риск всего предприятия, что для предпринимателя было бы во многих случаях непосильно. С другой стороны, подрядчик, выполняя работу в кредит и принимая на себя риск, расчитывает на получение соответственной выгоды с предпринимателя, в интересах коего он это делает; посредник не может ничего или почти ничего не получить от предпринимателя и живет поэтому, главным образом, за счет *рабочих*, поглощая часть их заработной платы,—экономически он является паразитом, все его усилия направлены на то, чтобы удержать в свою пользу возможно большую часть заработной платы. Помимо того, такое посредничество создает благоприятную

почву для эксплоатации рабочих: посредник заключает договор с рабочими от собственного имени, поэтому со всеми требованиями они должны обращаться не к предпринимателю, а к нанявшему их посреднику,—лицу большей частью малоимущему. С него, в случае неуплаты вознаграждения, и взыскать нечего. С другой стороны, недобросовестные предприниматели, учитывая это, охотно прибегают к помощи такого посредника, ибо за его спиной они могут укрыться.

Такая безответственность предпринимателя тем менее допустима, что фактически рабочие трудятся на него, а не на посредника: здесь имеется несоответствие между экономическими отношениями и юридическими.

Между тем, на практике производство работ через посредников во всех странах применялось весьма нередко: всегда среди рабочих находились такие лица, которые предпочитали променять тяжелый физический труд на паразитическое существование посредника, а предприниматели охотно шли этому на встречу, так как это освобождало их от необходимости иметь дело с большим числом рабочих, сопряженной с лишними заботами и тратой времени.

РЕГЛАМЕНТАЦИЯ ПОСРЕДНИЧЕСТВА НА ЗАПАДЕ. Эксплоатация рабочих посредниками часто приводила к протестам со стороны рабочих, и эти протесты кое-где вызывали соответственные мероприятия со стороны законодателя. Первая попытка законодательного вмешательства была предпринята во Франции под давлением требований рабочих масс во время революции 1848 года. Но законодатель подошел тогда к разрешению проблемы с неправильной стороны: констатируя указанное несоответствие между экономическими и юридическими отношениями, он не попытался уничтожить его, а попросту запретил посредничество. Но эти отношения были созданы самой жизнью, и одно декретирование их отмены не могло искоренить их. Впервые бельгийское законодательство в 1900 г. поставило вопрос в правильную плоскость: в целях восстановления соответствия юридического положения рабочих экономическому, оно определило, что, каковы бы ни были внутренние отношения между посредником и предпринимателем, последний считается непосредственно ответственным перед рабочими по заключенным посредником договорам. Это постановление было воспринято и проектом закона о трудовых договорах, составленным при временном правительстве в 1917 г., а оттуда в настоящее время перенесено и в К. 1922 г. (32).

ПОЗИЦИЯ К. По буквальному смыслу ст. 32, «ответственность возлагается на предприятие, учреждение или лицо, для которого работа производится», и можно было бы предположить, что лицо, непосредственно заключившее договор, ответственности не несет. Но история этой статьи (отчасти потому мы на ней и остановились столь подробно) убеждает нас в том, что смысл ее не может заключаться в освобождении непосредственного контрагента от ответственности; статью следует понимать так, что контрагент этот отвечает по общим началам гражданского права и К. зак. о тр., как лицо, заключившее

трудовой договор, а что ст. 32 направлена на установление *дополнительной* ответственности предпринимателя [1]).

III. *ДОГОВОРЫ, ЗАКЛЮЧАЕМЫЕ С АРТЕЛЯМИ.* Основная мысль, руководившая составителями К. при включении особых постановлений о посредничестве, сводилась, как мы видели, к тому, чтобы то промежуточное звено, которое связывает предпринимателей и рабочих, не заслоняло их друг от друга, не приводило к беззащитности рабочего перед предпринимателем. Та же мысль лежит в основе постановлений К., относящихся к трудовым договорам, заключаемым с *артелями.*

Нередко артель приглашается для выполнения определенного задания; в таком случае в основе ее отношений с предпринимателем лежит договор подряда, нас сейчас не занимающий. Но нередко с группою лиц—артелью заключается соглашение о выполнении ею какой-либо сдельной работы, большей частью с коллективною оплатою всей группы (аккордная плата).

Для этих случаев К. устанавливает следующее правило: «при заключении договора с артелью для нанимателя возникают по отношению к каждому члену артели те же обязанности и права, как если-бы он заключил договор с ним лично» (33).

К. предполагает здесь наличность отношения, которого в действительности нет, — непосредственного договорного отношения между отдельными членами артели и нанимателем и дает возможность выводить отсюда все последствия: с одной стороны, каждый член артели может требовать выплаты ему причитающегося на его долю вознаграждения, а также выполнения всех прочих обязательств, установленных договором, равно как и выполнения всех обязанностей, установленных законом: всякий член артели может требовать от нанимателя выдачи вознаграждения не реже, чем раз в две недели, в рабочее время и в месте совершения работы (65, 67), он может требовать предоставления перерыва для отдыха и приема пищи (98), наниматель обязан предоставить ему необходимые для работы инстру-

---

[1]) Мы имеем здесь случай солидарной ответственности, т. е. такой, при которой «кредитор вправе требовать исполнения как от всех должников совместно, так и от каждого из них в отдельности, притом, как полностью, так и части долга; при безуспешности взыскания с одного должника, кредитор может взыскивать все недополученное с остальных должников» (Гр. К. 115).

Следует заметить, что посредничество представляет собою явление экономически вредное не только в описанной форме—посредничества лиц, состоящих на службе предпринимателя,—но, быть может, в еще большей степени, в форме раздаточных контор, которые принимают на себя подряд и распределяют его между своими рабочими,—еще чаще работницами,—большею частью, работающими у себя на дому. (Это одна из форм домашней промышленности, о которой мы уже говорили выше, стр. 23). С интересующей нас здесь точки зрения—установления непосредственной юридической ответственности заказчика перед квартирниками—К. этой отрасли промышленности не коснулся: он установил в отношении всех вообще подрядчиков то положение, что они,—в соответствии с общими нормами гражд. права,—являются единственно ответственными пред предпринимателями (32, ч. 2). Вряд ли такое разрешение вопроса, при котором пред рабочими отвечает только посредник, а заказчик никакой ответственности не несет, правильно.

менты и приспособления (84), по первому требованию члена артели наниматель должен возвратить ему удостоверение личности, если оно находится у него на руках (41), обязан выдать ему удостоверение о его работе (42) и т. д.

С другой стороны, и наниматель имеет право требовать непосредственно от каждого члена артели бережного обращения с сырьем и инструментами (83), в исключительных случаях, когда это необходимо для предотвращения угрожающей опасности, поручать ему работу, не предусмотренную договором и не соответствующую его квалификации (36, ч. 3) и т. д.; а члены артели не вправе отказываться от исполнения законных требований нанимателя только на том основании, что договор заключен не с каждым из них в отдельности, а с артелью в целом.

Ничем иным, как выводом и внешним проявлением существующего в силу закона непосредственного правового отношения между отдельным членом артели, является уже упомянутая нами (стр. 29) обязанность выдачи каждому члену отдельной расчетной книжки.

Впрочем, вряд ли все правила о правах и обязанностях нанимателя могут найти применение к его отношениям с членами артели. Одно исключение подсказано самим К.: если наниматель может требовать исполнения условленной работы от того именно трудящегося, с которым он заключил единоличный трудовой договор, то в отношении артели это недопустимо, ибо «артель может сама распределять работу между своими членами и заменять одних членов другими» (35). Далее, надо полагать, что и отдельные члены артели не при всех условиях смогут требовать от нанимателя выплаты вознаграждения: навряд ли им будет принадлежать такое право в тех наиболее частых случаях, когда вознаграждение определено сдельно за всю работу в целом, или за работу всей артели в целом в течение определенного времени, а условия распределения вознаграждения между отдельными членами (которые бывают иногда довольно сложны), быть может, даже и неизвестны нанимателю: выдача вознаграждения отдельному члену артели, по его единоличному требованию, могла бы, в таком случае, нанести ущерб его сотоварищам. В связи с этим, и выполнение всех требований о расчетных книжках, в частности, о записи уплоченного вознаграждения, также может оказаться несовместимым с автономией артели. Постановления К. в этом отношении слишком прямолинейны, и жизнь должна будет так или иначе приспособить их к себе.

5. Непротивозаконность трудового договора.

I. *ПРЕДЕЛЫ СВОБОДЫ СОГЛАШЕНИЯ ПРИ ТРУДОВОМ ДОГОВОРЕ.* Мы должны коснуться еще одного постановления К., которое *в общей форме* ограничивает свободу усмотрения сторон в установлении их взаимных прав и обязанностей (об *отдельных* ограничениях, установленных в связи с отдельными обязанностями трудящегося или нанимателя,—напр., касающихся рабочего времени,

вознаграждения и т. п.—нам придется говорить в связи с этими обязанностями). Это постановление гласит: «Недействительны условия трудового договора, ухудшающие положение трудящегося сравнительно с условиями, установленными законами о труде, условиями коллективных договоров и правилами внутреннего распорядка, распространяющимися на данное предприятие или учреждение, а также условия, клонящиеся к ограничению политических и общегражданских прав трудящегося» (28).

Постановление это весьма существенно. Как мы видим, оно устанавливает четыре различных грани, в пределах коих индивидуальное соглашение должно держаться, чтобы не утратить своей действительности. Рассмотрим каждую из них в отдельности.

1. *ПРИНУДИТЕЛЬНЫЙ ХАРАКТЕР НОРМ ЗАКОНА.* Прежде всего, условия трудового договора не должны ухудшать положения трудящегося по сравнению с условиями, установленными законами о труде. Мы уже имели случай коснуться этой нормы и указать, что трудовой договор, в настоящее время возвращенный в семью частноправовых соглашений, занимает в ней все же несколько особое положение. В этом—отличие норм К. от посвященных трудовому договору норм западно-европейского права. Там и трудовой договор по общему правилу подчинен принципу автономии воли: договаривающиеся стороны вольны установить те или иные условия, поскольку закон не содержит прямого запрета. Так, напр., если Германское Уложение постановляет, что при расторжении договора, заключенного на неопределенный срок, сторона, его расторгающая, должна предупредить об этом не позже, чем за две недели, то это отнюдь не означает недопустимости установления иных, более кратких или более длительных сроков предупреждения. Предприниматель может, напр., обусловить, что он вправе уволить рабочего без всякого предупреждения, а что рабочий не может покинуть работы иначе, как предупредив его за месяц,— норма закона в таком случае остается без применения, вступая в силу только при молчании сторон. Разумеется, такие податливые нормы имеют ограниченное практическое значение, так как экономически сильнейшая сторона всегда может добиться их устранения путем установления в договоре иных, более выгодных ей условий. Поэтому в области тех договоров, в коих друг другу противостоят экономически слабый и экономически сильный, законодатель, в интересах первого, нередко придает соответственным нормам принудительную силу посредством особой оговорки: «Соглашение о противном не допускается». В частности, и правила о сроках предварения составлены именно в такой форме уже в большинстве западно-европейских законодательств, кроме германского. Но, опасаясь слишком большого стеснения оборота, законодательства Зап. Европы все таки не решались в общей форме признать значение принудительных норм за нормами, установленными в защиту экономически слабого, и, в частности, нормами о трудовом договоре.

На иной точке зрения стоит русский К.: установленные им нормы в громадном своем большинстве представляют обязательный минимум

прав трудящегося, и никакие соглашения сторон не могут его отменить [1]). Поэтому, напр., если К. постановляет, что рабочие и служащие получают при увольнении вследствие ликвидации предприятия выходное пособие в размере двухнедельного заработка (88), то это не лишает трудящихся права выговорить получение пособия в большем размере, но наниматель не вправе выговорить сокращения этого пособия до размеров недельного заработка или полный отказ от него.

Следует отметить, что в большинстве случаев значение постановлений К., как норм, устанавливающих минимум прав трудящихся, обнаруживается не только из рассмотренной нами ст. 28, имеющей общее значение, а и из редакции отдельных статей: «размер вознаграждения *не может быть ниже* обязательного минимума» (59), «выдача вознаграждения должна производиться периодически, но *не реже*, чем каждые две недели» (65), «продолжительность нормального рабочего времени... *не может превышать* 8 часов» (94) и т. д.

Такое же значение принудительного минимума имеют, разумеется, наравне с законами о труде, и изданные в их развитие распоряжения административных органов, в частности НКТ.

2. *ПРИНУДИТЕЛЬНОСТЬ КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРОВ.* Второе ограничение свободы соглашения сторон заключается в том, что трудовой договор не может вносить ухудшений в положение трудящегося по сравнению с условиями коллективного договора.

В большинстве западно-европейских стран коллективный договор связывает договаривающиеся стороны лишь в том отношении, что его неисполнение влечет обязанность возмещения убытков; но отступающий от него индивидуальный трудовой договор не становится тем самым недействительным (так, по крайней мере, ставился вопрос до 1914 года).

По К. условия индивидуального договора, ухудшающие положение трудящегося по сравнению с действующим в данном предприятии коллективным договором, недействительны; эти условия автоматически заменяются соответственными условиями договора. Это положение имеет огромное значение для всех тех отраслей труда, которые объединены в проф. союзы, т. к. большинство проф. союзов заключило коллективные договоры с нанимателями и выговорило в них существенное расширение тех минимальных гарантий, которые уста-

---

[1]) Впрочем, и в К. 1922 г. не все нормы имеют характер принудительных: есть и восполнительные нормы; но тогда это обстоятельство, как исключительное, особо оговаривается. Большинство этих восполнительных норм не преследует цели ограждения интересов трудящихся. Так, напр., в уже упомянутой ст. 35 мы читаем: «Артель, нанявшаяся по трудовому договору, может, *если противное в нем не обусловлено*, сама распределять работу между членами и заменять одних членов другими». То же в ст. 70: «Сдельная... оплата определяется путем деления установленной дневной ставки данной категории на норму выработки. *В случаях, оговоренных в договоре, допускается и иной способ* установления сдельных расценок». Ср. также ст. 71. К. обязывает нанимателя предоставлять трудящемуся инструмент (84), в некоторых случаях специальную одежду и предохранительные приспособления (141, 142); но допускается замена этих выдач денежной компенсацией (85, 142 прим.).

новлены в К., напр., повышение вознаграждения против государственного минимума зар. платы, увеличение установленной в законе нормы выходного пособия, установление пени на случай просрочки в выплате вознаграждения и т. п.

3. *ПРИНУДИТЕЛЬНОСТЬ ПРАВИЛ ВНУТР. РАСПОРЯДКА.* Дальнейшее ограничение автономии сторон заключается в недопустимости таких условий, которые ухудшают положение трудящегося по сравнению с условиями, установленными правилами внутреннего распорядка. В противоположность предшествующему, это положение никакого новшества в себе не заключает; правила внутреннего распорядка и в законодательствах капиталистических стран, в частности, и в дореволюционном русском законодательстве, представляли собою законоподобные принудительные нормы, связывающие предпринимателя.

4. *НЕДОПУСТИМОСТЬ ОГРАНИЧЕНИЯ ПУБЛИЧНЫХ ПРАВ ТРУДЯЩЕГОСЯ.* Наконец, последнее ограничение: недействительны условия, клонящиеся к ограничению политических и обще-гражданских прав трудящихся. Это положение представляет не более, как вывод из общего положения, выраженного в Гр. К., согласно коему «всякие сделки, клонящиеся к ограничению правоспособности или дееспособности, недействительны» (Гр. К. 10, ср. также 6). Ниже (стр. 71, 91, 93) мы увидим, что К. обеспечивает трудящимся возможность осуществления их политических прав и некоторыми положительными нормами.

ХАРАКТЕР НЕДЕЙСТВИТЕЛЬНОСТИ УСЛОВИЙ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА. Что понимается под недействительностью условий договора? Очевидно, непризнание за ними юридической силы. Но в каком порядке это непризнание имеет место? Гражданское право различает два рода недействительности: *оспоримость и ничтожность*; об *оспоримости* говорят тогда, когда договор может быть, по просьбе заинтересованного лица, признан недействительным по решению *суда*, но до того рассматривается как действительный и, при отсутствии просьбы о признании недействительности, сохраняет силу и для суда; под *ничтожностью* понимаются те случаи, когда условие совершенно лишено юридической силы,—заинтересованное в его недействительности лицо не должно предпринимать каких-либо особых мер для того, чтобы добиться его непризнания, а сам суд должен признать его недействительным, даже если бы обе стороны просили об обратном, и из такого договора не могут быть выводимы какие-либо права или обязанности сторон. В данном случае недействительности условий трудового договора, мы, очевидно, имеем дело с этой, более решительной, более бесспорной недействительностью 1).

---

1) Это явствует, как из терминологии закона (закон говорит о «недействительности» условий, а не об «оспоримости» или о праве трудящегося «требовать по суду признания сделки недействительной», как Гр. К. 32, 33), так, в особенности, из общего духа закона: раз нарушение К. зак. о тр. влечет за собою уголовную ответственность, то созданное этим нарушением закона гражданско-правовое отношение не может оставаться в силе только потому, что оно не оспорено трудящимся. Законодатель, естественно, не может положиться на самодеятельность трудящегося, часто находящегося в экономической зависимости от нанимателя и недостаточно осведомленного о своих правах; он должен проводить свою политику, не считаясь с волею отдельных лиц, готовых примириться с имеющимися нарушениями законов о труде, правил внутреннего распорядка и т. п.

В связи с этим стоит и ограничение сферы недействительности: она распространяется не на весь договор, а только на отдельные условия, ухудшающие положение трудящегося сравнительно с постановлениями закона, коллективного договора и т. п. В сфере гражданского права «недействительные части сделки не затрагивают прочих его частей» только «поскольку можно предположить, что сделка была бы совершена и без включения недействительной его части» (Гр. К. 37). К. зак. о тр. в отношении трудового договора это предположение возводит в общее правило.

Мотив, которым он при этом руководится, понятен: это стремление к сохранению трудового договора в силе. Если бы речь шла только об *оспоримости* договора, и непризнание договора зависело бы таким образом от усмотрения самого трудящегося, то можно было бы, в случае оспорения, признать недействительным весь договор в целом. Но раз законодатель считает такие условия ничтожными, независимо от желания трудящегося, распространение недействительности на весь договор против воли трудящегося означало бы перегибание палки в другую сторону: признание ничтожным всего договора часто было бы равносильно лишению трудящегося куска хлеба, так как на новых, более выгодных для него условиях, наниматель мог бы не согласиться вступить с ним в договор. Гораздо целесообразнее, поэтому, в интересах защиты трудящегося, считать недействительными только отдельные условия договора, противоречащие закону или коллективному договору и т. п., а самый договор сохранить в силе; недействительное условие заменяется в таком случае соответственной нормой закона, коллективного договора или правил внутреннего распорядка.

II. *НЕДЕЙСТВИТЕЛЬНОСТЬ РОСТОВЩИЧЕСКИХ СДЕЛОК.* В связи с рассмотренными постановлениями К. о труде, необходимо еще упомянуть об одном постановлении Гр. К., в силу коего, «когда лицо, под влиянием крайней нужды, вступило в явно невыгодную для себя сделку, суд, по требованию потерпевшей стороны или подлежащих гос. органов и общественных организаций, может либо признать сделку недействительной, либо прекратить ее действие на будущее время» (Гр. К. 33).

Статья эта устанавливает, по примеру новейших западноевропейских законодательств, недействительность так называемых ростовщических, в широком смысле, сделок. В государствах Зап. Европы этого рода статьи были направлены в первую голову именно на защиту трудящегося: законодатель, как мы отмечали, опасался внести в оборот излишнее стеснение установлением множества неподатливых норм, которые охраняли бы трудящегося от эксплоатации, и взамен установил приведенную *общую норму:* она могла найти применение во всех тех случаях, когда наниматель злоупотреблял предоставленною законом свободою соглашения с явным нарушением интересов трудящегося.

В России, где трудящийся в сфере трудового отношения защищен бронею неподатливых норм, тесным кольцом ограничивающих свободу соглашения контрагентов, такая норма о ростовщических сделках в *этой* области большого значения иметь не может. Она найдет себе больше применения для защиты того же трудящегося в сфере таких договоров, которые принудительным порядком не нормированы: в договоре займа, проценты по которому законом не ограничены, продажи, которая может совершаться по чрезмерно высоким ценам, и т. д. Но по-

сколько неподатливые нормы К. о труде в том или ином отдельном случае окажутся недостаточными, и к трудовому отношению может быть применена приведенная статья Гр. К. Сюда относится, напр., случай предоставления нанимателем трудящемуся помещения и продовольствия по чрезмерно высоким ценам: К. не вводит по этому вопросу никаких ограничений, не требует для выдачи вознаграждения в натуре утверждения инспекции труда; напротив того, он подчеркивает, что «условия выдачи вознаграждения натурою и порядок его расценки устанавливаются договором» (66); этим открывается не малый простор для эксплоатации (см. ниже, стр. 77), и ст. 33 Гр. К. могла бы найти здесь применение.

Следует заметить, что по ст. 33 Гр. К., в противоположность рассмотренной нами выше ст. 28 К. зак. о труде, сделка, совершенная под влиянием крайней нужды, не недействительна сама по себе, а только *оспорима:* она становится недействительной только на основании решения суда. Но право оспорения принадлежит не одному только трудящемуся, но и «подлежащим» гос. органам и общественным организациям; к ним следует отнести, прежде всего, проф. союзы и инспекцию труда.

III. *ОГРАНИЧЕНИЕ СРОКА ТРУДОВОГО ДОГОВОРА.* Говоря об ограничениях свободного усмотрения сторон, имеющих общий характер, нельзя не коснуться ограничения *срока,* на который трудовой договор может быть заключен. Вопрос этот, кстати, даст нам иллюстрацию применения только что рассмотренного постановления о недопустимости условий, ухудшающих положение трудящегося по сравнению с условиями, установленными законом.

1. При заключении трудового договора на определенный срок, срок этот не может превышать одного года (34). Трудовой договор связывает трудящегося с определенным местожительством и определенной деятельностью, на которую он вынужден затрачивать большую часть своего времени и сил; он ограничивает свободу деятельности и свободу передвижения трудящегося. Вопрос о предельном сроке трудового договора имеет поэтому существенное значение, и большинство западно-европейских законодательств издавна установило известный максимальный срок действия договора. В Германии, при обсуждении вопроса в рейхстаге в 1896 г., социал-демократы добивались сокращения его до одного года, но их предложение не было принято,—установлен был пятилетний срок. Этот же срок существовал в России еще с XVII века. В Швейцарии принят 10-летний срок. К. и здесь идет впереди всех прочих законодательств. Само собою разумеется, что договор, заключенный на срок более одного года, не вовсе недействителен: он связывает стороны в течение одного года, а после этого срока рассматривается, как договор, заключенный на срок неопределенный (45).

2. Такой же характер, как договоры, заключенные на определенный срок, имеют и договоры, заключенные на время выполнения какой-либо определенной работы (34): и здесь длительность трудового отношения установлена заранее, неопределенность заключается лишь в моменте его прекращения: с окончанием работы договор почитается прекра-

тившимся сам собою, без особого предупреждения и без выплаты какого-либо выходного пособия.

3. Может ли иметь такое же значение и определение длительности договора по какому-либо обстоятельству, лежащему вне самого трудового отношения, например, если домохозяин заключает договор с с.-хоз. рабочим на срок до возвращения в деревню сына домохозяина? Мы полагаем, что нет; этот договор должен рассматриваться, как договор, заключенный на срок неопределенный, и если может быть расторгнут нанимателем, то только при наличии уважительной причины (47) [1]. Ибо определение срока календарным числом или моментом окончания работы,—хотя бы и не вполне точное,—дает трудящемуся возможность заранее учесть прекращение трудового отношения и соответственно озаботиться приисканием новой работы; в случаях же приведенного рода, хотя с юридической точки зрения также имеется срок («когда возвратится сын»), но он настолько неопределенен, что не может выполнить своей функции—предотвращения такого положения, при котором трудящийся оказался бы застигнутым врасплох лишением работы.

Из изложенного явствует, что содержащееся в К. постановление, согласно которому «трудовые договоры заключаются: а) на определенный срок, б) на срок неопределенный, в) на время выполнения какой-либо работы» (34), не представляет ненужной теоретизации, а содержит существенную норму. Значение ее заключается в том, что иные формы определения срока договора, нежели указанные, допущены быть не могут. Основанием к такому выводу служит только что рассмотренная нами ст. 28, устанавливающая недопустимость условий, ухудшающих положение трудящихся по сравнению с условиями, определенными законом.

---

1) Напомним, что договор, заключенный на срок неопределенный, по общему правилу не может быть расторгнут нанимателем: расторжение допускается только в перечисленных в К. случаях.

ГЛАВА III.

Обязанности трудящегося.

1. Общие замечания. Личное исполнение.

ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН. Обратимся к рассмотрению прав и обязанностей трудящегося и нанимателя. Так как исполнение основной обязанности трудящегося—предоставления рабочей силы—по общему правилу, предшествует исполнению основной обязанности нанимателя—уплате вознаграждения, то естественно, как это делает и К., начать с изложения обязанностей трудящегося.

ОБЯЗАННОСТЬ ЛИЧНОГО ИСПОЛНЕНИЯ. Относительно исполнения трудящимся принятой им на себя по договору обязанности К. содержит лишь одно постановление: «нанявшийся не имеет права без согласия нанимателя поручать исполнение требуемой от него работы другому лицу» (35). Постановление это отражает личный характер трудового договора, выделяющий его, наряду с договорами поручения и товарищества, из общей системы договоров: их объединяет та общая черта, что предметом их является *личная* деятельность обязывающегося; никто другой взамен трудящегося *его* личного труда предоставить не может, а потому договоры эти требуют личного исполнения; этим они отличаются от всех прочих договоров (купли-продажи, мены, подряда, займа, имущественного найма и пр.), имеющих своим предметом вещь и потому допускающих исполнение, по общему правилу, и через третье лицо. В связи с этим личным характером трудового договора стоит то обстоятельство,—в К. особо не отмеченное,—что смерть *трудящегося* является безусловным основанием его прекращения, в то время, как смерть нанимателя такого значения, вообще говоря, не имеет (см. стр. 83).

Выше (стр. 34) мы уже познакомились с положением, согласно коему артель, при отсутствии соглашения о противном, может сама распределять работу между своими членами и заменять одних членов другими. Это положение не является исключением из правила о личном исполнении: поскольку нанимающимся является вся артель в целом, здесь и не имеется на лицо «поручения исполнения работы другому лицу»: работу исполняет все то же лицо—артель—независимо от того, изменился ли ее состав, или нет.

2. Последствия ненадлежащего исполнения.

ТЩАТЕЛЬНОЕ ИСПОЛНЕНИЕ РАБОТЫ. Западно-европейские законодательства обычно содержат особые постановления об обязанности трудящегося исполнять обусловленную работу в течение

установленного времени, а также об обязанности исполнять ее с должной тщательностью, в частности, бережно обращаться с вверенными инструментами и сырьем; отсюда выводится и обязанность трудящегося возмещать нанимателю стоимость поврежденного им намеренно или по небрежности.

ВЫЧЕТЫ ИЗ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ. К. ничего не говорит ни об обязанности бережного обращения, ни о возмещении, и вопрос этот, очевидно, регулируется общими нормами гражданского права (Гр. Код. 117); К. о труде содержит одно только постановление о допустимости вычета стоимости повреждений из вознаграждения трудящегося.

1. Возмещение причиненных нанявшимся убытков посредством вычета из заработка установлено не в виде твердой нормы, а факультативно: «порча приспособлений, изделий и материалов *может* повлечь за собою вычет из заработка» (83).

Разрешение вопроса о том, подлежит ли убыток вычету или нет, возлагается на Р. К. К.; надо полагать, что и определение размера повреждения лежит на ней же. Постановление Р. К. К. может быть обжаловано в обычном порядке (см. гл. VIII) [1].

2. Вычет производится в размере стоимости повреждения, но не свыше одной трети месячной тарифной ставки (83). Здесь мы имеем постановление,—единственное во всем К.,—ограничивающее взыскание из трудового вознаграждения. Такие ограничения хорошо знакомы и западно-европейскому, и русскому до-революционному законодательству, но там они устанавливались в более гибкой форме, допуская колебания в зависимости от размера вознаграждения и от состава семьи трудящегося. К. 1918 г. в общей форме воспретил взыскания из трудового вознаграждения, допуская вычеты только в двух случаях: а) в отношении вознаграждения, незаконно полученного по другому месту службы (совместительство по старому К. не допускалось) или заработанного во время отпуска, и б) в случае прогула. Однако, уже в 1920 г. законодатель должен был сделать уступку требованиям жизни: по приговорам народных судов допущены были взыскания до 20% с суммы, превышающей прожиточный

---

[1]) По вопросу о том, как быть в тех многочисленных случаях, когда РКК в данном предприятии или хозяйстве не организована, К. никаких указаний не дает. Повидимому, здесь приходится разрешать вопрос так, как он разрешен К. в аналогичных случаях, как например, в ст. 74: за отсутствием РКК, вопрос об оплате незаконченной сдельной работы *за недостижением соглашения* между сторонами разрешается в конфликтном порядке; следовательно, *при достижении* соглашения между сторонами санкции какого-либо другого органа, который выполнял бы функции РКК, не требуется.

В некоторых других случаях санкция РКК заменяется по К. санкцией проф. союза: при оплате работ, начатых производством до изменения сдельных расценок и законченных при действии новых расценок (76, прим.), при замене отпуска денежной компенсацией (91), при допущении сверхурочных работ (104, прим.). За отсутствием в интересующей нас ст. 83 особых указаний, мы не видим оснований к применению в данном случае такого особо осложненного порядка. (То же относится и к другим случаям, в коих не указаны органы, заменяющие РКК,—26, 47, прим. 1).

минимум [1]). В новом К. вопрос об ограничениях взысканий остался в общей форме неразрешенным,—предполагалось по этому вопросу издать особый декрет [2])—и предусмотрен один лишь частный случай—вычета в возмещение убытков, причиненных нанимателю.

3. Цель ограничения взыскания заключается в сохранении за трудящимся известного минимума, необходимого для обеспечения его существования [3]). Исходя из этого, можно было бы полагать, что треть тарифной ставки является пределом для единовременного вычета, но что не исключена возможность путем ряда последовательных вычетов в течение нескольких месяцев покрыть весь причиненный трудящимся убыток. Однако, К. только такой «единовременный»—однократный—вычет и допускает, и, таким образом, во всех случаях причинения более крупных убытков трудящийся будет платить только некоторый штраф, но отнюдь не возмещать причиненный им ущерб. При этом вычету может подлежать не треть фактического заработка трудящегося (как можно было бы ожидать, в соответствии с указанной идеей обеспечения минимума средств существования, лежащей в основе постановлений об ограничении взысканий), а треть тарифной ставки, которую заработок, разумеется, нередко превышает.

Мы видим, таким образом, что производство нанимателем вычетов из вознаграждения трудящегося в покрытие причиненных его небрежностью убытков ограничено весьма узкими рамками. Но наниматель, разумеется, не лишается права взыскивать убытки в общем исковом порядке, а помимо того, ненадлежащее исполнение трудящимся своих обязанностей может повлечь за собою другое, более существенное для трудящегося последствие—увольнение (см. гл. VII).

3. Исполнение работы, не предусмотренной договором.

1. *ОБЩЕЕ ПОЛОЖЕНИЕ.* «Наниматель не может требовать от нанявшегося работы, не относящейся к тому роду деятельности, для которой последний нанят» (36). Правило это вытекает из существа тру-

---

[1]) Собр. Узак. 1920 г., № 78, ст. 369. По разъяснению Комиссариата Юстиции (циркуляр Орг.-Инстр. отдела 15 IX 1921, № 2069), этот декрет не может иметь применение к взысканию штрафов по приговорам нар. суда (по уголовным делам): «Штраф является наказанием целесообразным лишь поскольку... он соразмеряется с имущественным положением» осужденного, поэтому обращение взыскания на содержание трудящегося по службе или работе не должно быть допускаемо. В качестве меры понуждения к уплате штрафа, Комиссариат Юстиции рекомендует личное задержание.

[2]) Основные начала проекта такого декрета сообщались в печати еще задолго до IV сессии ВЦИК (см. «Труд» 10 IX 1922, № 202). Максимальный размер взыскания по этому проекту колебался, в зависимости от тарифной ставки, от 10 до 40%.—Возможно, что соответствующие нормы найдут себе место в будущем Гражданско-Процессуальном Кодексе в числе постановлений об исполнении решений, где они обыкновенно и помещаются.

[3]) Установленный здесь минимум в две трети встречается в К. неоднократно: таков же размер минимальной заработной платы, уплачиваемой трудящемуся, не выработавшему без уважительных причин установленной нормы выработки (57, 73); такова же минимальная норма пособия при временной нетрудоспособности (182).

дового договора: как покупщик, купивший одну вещь, не вправе требовать передачи какой-либо другой вещи, или наниматель, снявший одно помещение, не может требовать предоставления ему какого-либо другого взамен снятого, так и предприниматель не может требовать от рабочего выполнения другой работы.

Естественно, что и западно-европейские законодательства признают это начало. Однако, нередко они его ограничивают, если не прямо, то косвенно, в случае временного отсутствия той работы, для выполнения которой трудящийся был принят, лишая его права на вознаграждение при отказе от выполнения другой работы (см. ниже, стр. 70).

И К. предоставляет нанимателю право перевести трудящегося «на другую, соответствующую его квалификации работу»; но трудящийся может от этой работы отказаться. Правда, такой отказ дает нанимателю право уволить его (36, ч. 2). Но это—лишь частный случай применения правила о расторжимости договора в случае сокращения работ в предприятии (47, п. а, см. стр. 87). То обстоятельство, что трудящийся сохраняет при этом право на выходное пособие в размере двухнедельного заработка, обнаруживает, что вина в расторжении договора ему *не* приписывается, ибо во всех случаях расторжения договора по его вине он утрачивает право на вознаграждение (90, см. стр. 87, 89).

Отсюда следует, что К. не возлагает на трудящегося, в случае отсутствия работы, для которой он приглашен, обязанности исполнять другую работу, даже соответствующую его квалификации. Поэтому, если наниматель не воспользуется правом увольнения, он обязан платить трудящемуся вознаграждение; поэтому же «в случае, если нанявшийся переводится на ниже оплачиваемую работу, за ним сохраняется его прежний заработок в течение двух недель со дня перевода» (64).

II. *ИЗЪЯТИЯ.* Но К. содержит одно действительное изъятие из общего положения о том, что трудящийся должен производить только работу, обусловленную в договоре: «В исключительных случаях, когда это необходимо для предотвращения угрожающей опасности, нанявшемуся может быть поручена работа другого рода, хотя бы и не соответствующая его квалификации» (36, ч. 2) [1]. В этих случаях, разумеется, не требуется ни соответствия требуемой работы квалификации нанявшегося, ни его согласия на ее выполнение, и отказ трудящегося от выполнения работы может влечь за собою его увольнение.

III. *КРУГ ОБЯЗАННОСТЕЙ ТРУДЯЩЕГОСЯ ПО ПРЕЖНИМ ВОЗЗРЕНИЯМ И ПО К.* Следует, однако, иметь в виду, что сколь ни ка-

---

[1]) В постановлении этом сказывается общее стремление К., связанное с отмеченной в гл. I тенденцией устанавливать нормы, учитывающие, как интересы трудящихся, так и потребности промышленности,—придать постановлениям К. большую гибкость и приспособляемость к индивидуальным особенностям той или иной отрасли производства, того или другого предприятия и к требованиям отдельного момента. В этой связи, приведенное постановление может быть сопоставлено с допущением сверхурочных работ, при необходимости закончить работу, неокончание коей может повлечь порчу материалов или машин (см. стр. 53), с допущением в экстренных случаях сверхурочных работ с последующим уведомлением инспектора труда (а не с его предварительного разрешения, 104, прим.), а с другой стороны, с предоставлением инспекции труда права принимать экстренные, не предусмотренные законом меры к устранению условий, непосредственно угрожающих жизни и здоровью рабочих (149).

жется на первый взгляд естественным ограничение обязанности трудящегося выполнением той только работы, на которую он нанимался, оно еще недавно отнюдь не являлось общепризнанным: по господствовавшему воззрению, трудовой договор создавал между предпринимателем и рабочим, а, в особенности, между господином и прислугой, не одно только договорное отношение, заключающееся в обязанности предоставления рабочей силы, с одной стороны, и платежа вознаграждения, с другой; договор подчинял нанимателю *личность* трудящегося.

В известной мере такое подчинение вытекает из сущности трудового отношения: трудящийся, предоставляя нанимателю свою рабочую силу, в вопросах, касающихся ее приложения, должен, разумеется, подчиняться его указаниям; это в особенности существенно в промышленном предприятии, работа коего основана на согласованном сотрудничестве большого числа людей. Но обычай, являющийся отголоском крепостнических и феодальных отношений, шел дальше этого: он требовал подчинения трудящегося власти нанимателя,—в особенности, если трудящийся был принят в домашний союз нанимателя,—и во всех других отношениях: нанимателю приписывалось право распоряжаться личностью трудящегося, право требовать исполнения любой работы, и, таким образом, круг его обязанностей был совершенно не ограничен,—он мог быть охвачен лишь такими всеобъемлющими понятиями, как «послушание», «верность» нанимателю и т. п. С другой стороны, этой обязанности трудящегося противопоставлялось право (и обязанность) нанимателя иметь о нем попечение, а с этим было связано право надзора за поведением трудящегося, за его нравственностью и т. д. Всем хорошо известны те уродливые формы, в которые этот надзор выливался в недавнем еще прошлом, в особенности в отношении несовершеннолетних (ремесленные ученики) и домашней прислуги.

В К. от этих пережитков патриархального быта, уже в конце XIX в. бывших только вредными пережитками, не осталось, разумеется, ни следа. Никаких прав надзора за личностью трудящегося вне сферы его деятельности, связанной с исполнением договора, предприниматель не имеет; это относится, как к личным и семейным делам трудящегося, так и к участию в профессиональном и политическом движении, в тех или иных общественных и религиозных организациях и т. д. Всякое вторжение в сферу личной жизни или общественной деятельности трудящегося с точки зрения К. неправомерно, как неправомерно, по общему правилу, возложение на него работы, не принятой им на себя по договору и несоответствующей его квалификации. И то, и другое дает трудящемуся право требовать расторжения договора (48, п. б).

IV. *ПРАВО ТРУДЯЩЕГОСЯ ОТКАЗАТЬСЯ ОТ ИСПОЛНЕНИЯ РАБОТЫ.* Мы видели, что наниматель имеет право требовать исполнения только *условленной* работы. Но всегда ли он может осуществить это право? К. указывает два случая, в коих наниматель не вправе требовать от трудящегося выполнения работы, даже если она обусловлена договором (36).

Первый случай,—если работа эта не соответствует законам о труде. Это—не более, как расширение уже знакомого нам принципа не-

действительности условий трудового договора, ухудшающих положение трудящегося. Если самые условия договора содержат такое ухудшение, то условия эти недействительны (28); но возможно, что самые условия договора не заключают в себе такого ухудшения, а при выполнении их наниматель требует от трудящегося действий, несовместимых с предписаниями К., например, работы в ночное время там, где она запрещена, или сверхурочной работы в случаях, когда она не допускается и т. д. В этих случаях трудящийся вправе отказаться от исполнения.

Второй случай—если выполнение работы сопряжено с явной опасностью для жизни трудящегося. Разумеется, что постановление это не может быть относимо к тем случаям, когда выполнение обусловленной в договоре работы по самой сути ее сопряжено с такой опасностью постоянно или периодически, какова, например, работа медицинского персонала, пожарных, милиционеров, матросов. Оно имеет в виду те случаи, в коих, при нормальных условиях, работа такой опасности не представляет, и опасность возникла в результате особо неблагоприятного стечения обстоятельств, напр., когда к уходу за лицом, больным остро-заразной болезнью, или к спасению погибающих от пожара вещей привлекается прислуга: в таких случаях, при наличии «явной опасности для жизни», прислуга может отказаться от исполнения работы, хотя бы работа эта сама по себе входила в круг ее обязанностей, обнимающий обслуживание всех домашних потребностей нанимателя и его домочадцев.

4. Место исполнения работы.

I. *ОБЫЧНОЕ МЕСТО ИСПОЛНЕНИЯ РАБОТЫ.* Общих постановлений по вопросу о месте исполнения К. не содержит, как не содержат их и западно-европейские законодательства. Это неудивительно, так как место исполнения работы определяется обычно самым существом договора и никакой регламентации в общей форме не поддается.

По общему правилу наниматель, по смыслу договора, вправе требовать от трудящегося условленной работы не во всяком месте, где это ему заблагорассудится, а в пределах соответствующего предприятия, учреждения или хозяйства. Поэтому «перевод нанявшегося из одного предприятия в другое или перемещение из одной местности в другую, хотя бы и вместе с предприятием или учреждением, может последовать лишь с согласия рабочего или служащего; при отсутствии такового, трудовой договор может быть расторгнут» (37).

Единственные специальные постановления, заключающиеся в К., относятся к содержанию места работы в надлежащем санитарном состоянии и к командировкам.

II. *САНИТАРНОЕ СОСТОЯНИЕ МЕСТА РАБОТЫ.* По первому вопросу мы находим два постановления среди статей, относящихся к охране труда (гл. XIV К.): 1) «ни одно предприятие не может быть открыто, пущено в ход или переведено в другое здание без санкции инспекции труда и органов санитарно-промышленного и технического надзора» (138); 2) «все предприятия и учреждения должны принимать необходимые меры... к содержанию места работ в надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии, согласно... обязательных постановлений..., издаваемых НКТ» (139). На этих постановлениях мы не будем останавливаться, так как они выходят за пределы нашей темы; укажем лишь, что последняя статья, по общему смыслу К., должна

быть относима не только к предприятиям и учреждениям, но и к частным хозяйствам: пропуск слова «хозяйства» является, очевидно, недосмотром, не меняющим содержания изложенного в ст. 139 правила [1]).

Вопрос о надлежащем санитарном состоянии места работы и жилища [2]) лиц, занятых в домашнем хозяйстве, представляется в современных жилищных условиях, в особенности городских, вопросом чрезвычайно острым, и оставление этой категории трудящихся без защиты К. явилось бы совершенно недопустимым пренебрежением к их насущнейшим интересам.

III. *РАБОТА ВНЕ ОБЫЧНОГО МЕСТА ИСПОЛНЕНИЯ: КОМАНДИРОВКИ.* Что касается до командировок, то К. вопроса о них в общей форме не разрешает, но содержит следующее специальное постановление: «Женщины, начиная с пятого месяца беременности, не подлежат посылке в командировку вне места постоянной работы без их на то согласия» (133). Отсюда мы вправе заключить, что во всех прочих случаях наниматель имеет право командировать рабочих и служащих, куда потребуется, разумеется, поскольку из смысла договора (как, напр., из договора с фабричными рабочими) не явствует иное, и поскольку целью командировки является выполнение работы, входящей в круг обязанностей данного трудящегося. Засим командировка должна иметь временный характер, иначе будет на лицо не командировка, а перевод из одной местности в другую: такой перевод, как мы видели (стр. 46), может последовать лишь с согласия трудящегося. Указать определенный срок, превышение коего превращало бы командировку в перевод, невозможно: здесь, в случае разногласия, вопрос подлежит разрешению в обычном конфликтном порядке, по свободному усмотрению конфликтных органов, которые должны руководиться всей обстановкой, обычной длительностью коман-

---

[1]) Хозяйства то упоминаются наряду с предприятиями и учреждениями (7, 50, 148, п. а, б, г, 151, 158, п. а,, в, 165), то опускаются (23, 87, 91, 92, 139). Иногда фигурируют «предприятия, учреждения или лица» (32, прим.), иногда «администрация предприятия или учреждения или отдельный наниматель» (7, п. а), иногда «наниматель или заведующий предприятием» (41), иногда только «предприятие» (37, 110), а очень часто просто «наниматель» (15, 27 и сл., 86, 93). При этом никаких оснований для упоминания в одних статьях всех категорий нанимателей, в других—только некоторых из них, повидимому, найти невозможно. Из этого можно заключить, что К. не считает необходимым придерживаться по данному предмету какой-либо определенной терминологии и что поэтому опущению того или другого из трех типов нанимателей никакого значения придавать нельзя.

[2]) О жилище в К. не говорится ничего. Объясняется это исторически,—тем, что в центре внимания законодателя,—и до революции, и при Советской власти,—всегда стоял промышленный рабочий. К. фактически приноровлен к интересам одной только группы трудящихся, чему не соответствует принципиальное распространение его на все отрасли труда; учитывая эту черту К., мы, путем заключения по аналогии, можем распространить требование приведенной статьи и на помещения, отводимые нанимателем для жилья трудящегося (с.-х. рабочие, домашняя прислуга, сторожа, дворники, подмастерья и ученики в ремесленных предприятиях). Не только западно-европейские законодательства, но даже и русский Проект Гражд. Уложения, составленный в 1913 г. при министре юстиции Щегловитове, содержал соответственное постановление, направленное на охрану здоровья трудящихся, живущих на дому у нанимателя: «Если нанявшийся пользуется жилищем от хозяина, то помещение, предоставляемое трудящемуся, должно соответствовать условиям, необходимым для сохранения здоровья».

дировок данной профессии и т. д.; интересы командируемого защищены также рядом постановлений о компенсациях, которых мы коснемся ниже в главе о вознаграждении (стр. 65), и которые сами по себе до известной степени исключают возможность чрезмерно длительных командировок, так как налагают на нанимателя бремя вознаграждения командированного более, чем в двукратном размере.

ГЛАВА IV.

Время работы.

В связи с вопросом об обязанности трудящегося исполнить условленную работу, надлежит рассмотреть постановления К., ограничивающие эту обязанность во времени: постановления о продолжительности рабочего дня и о времени отдыха.

1. Ограничение продолжительности рабочего дня.

ПОНЯТИЕ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ. Понятие это обнимает не только время, затрачиваемое на основную работу, но и время употребляемое на приготовление к ней (спуск в шахты) и на вспомогательные работы (чистка машин и помещения) (94).

I. *ВВЕДЕНИЕ 8-ЧАСОВОГО РАБОЧЕГО ДНЯ.* Из этих постановлений К. о рабочем времени наибольшее значение имеет установление максимума рабочего дня.

1. Первые шаги к ограничению рабочего дня в России, как и на Западе, были предприняты в отношении малолетних (12—15 лет), труд которых в фабрично-заводской промышленности был ограничен в 1882 г. 8-ю часами в сутки. В 1897 г. была установлена максимальная продолжительность рабочего дня для взрослых рабочих в той же фабрично-заводской промышленности ($11^1/_2$ часов); ночная работа была ограничена 10 часами. Конечно, и это было большим шагом вперед, так как существовали производства, в коих рабочий день составлял 17—18 час. в сутки. Тотчас после октябрьской революции, постановлением 29 октября 1917 г., в России был установлен восьми-часовой рабочий день. Постановление это вводило одновременно два крупных новшества: оно сделало еще один шаг вперед в смысле ограничения рабочего дня в промышленности, и оно распространило это ограничение на все другие области труда, в коих продолжительность рабочего времени до того не регламентировалась вовсе.

В то время это постановление было единственным в Европе [1]) законодательным актом, устанавливавшим 8-часовой рабочий день в качестве общего правила. Но уже через год после этого все страны, подписавшие Версальский мирный договор, признали в числе основных принципов трудового

---

[1]) В Новой Зеландии ограничение труда взрослых мужчин 48 часами в неделю, труда женщин и подростков 45 часами было проведено еще задолго до войны.

права, требующих неотложного осуществления, установление 8-часового рабочего дня или 48-часовой рабочей недели. В настоящее время он признан подавляющим большинством законодательств Зап. Европы, однако, признание это осложнено рядом ограничивающих его постановлений. Так, в Бельгии установлен 8-часовой рабочий день, но король может приостановить действие этого закона не только в случае войны, но и вследствие потребности в увеличении экспорта. Франция признает 8-часовой рабочий день, но закон о нем вступает в силу в отношении отдельных отраслей производства лишь на основании особых административных распоряжений. 8-часовой рабочий день введен и в Швейцарии, но союзный совет, в случае опасности, угрожающей швейцарской промышленности от иностранной конкурренции, может увеличить число рабочих часов до 9-ти. 8-часовой рабочий день принят в Голландии, но он не применяется к магазинам и конторам. Он признан в Швеции, но не распространяется там на предприятия с числом рабочих менее четырех. Таким образом, исключения везде в значительной мере колеблют общее правило.

2. Не следует думать, что в России 8-часовой рабочий день представляет норму, не терпящую исключений. Уже названное нами первоначальное постановление 1917 г. допускало некоторые изъятия: 8-часовой рабочий день не распространялся на предприятия, которые по техническим условиям должны работать неравномерно в разное время года, и на предприятия, работающие на оборону; допущены были также сверхурочные работы в пределах 50 дней в году. К. 1918 г. развил это положение. К. 1922 г. еще расширил изъятия. Но и по этому К. отступления от принципа 8-часового рабочего дня менее значительны, нежели в большинстве стран Запада. Это тем более существенно, что К.—наиболее поздний из всех законодательных актов Европы, подтвердивший принцип 8-часового рабочего дня: в то время, как законы о 8-часовом рабочем дне упомянутых выше стран изданы были в условиях борьбы с безработицей и ликвидации последствий мировой войны, требовавших либеральной политики,—К. издан в условиях оживающего капитализма, одновременно с введением на Западе, в частности, в Германии, новых ограничений 8-часового рабочего дня.

II. *УДЛИНЕНИЕ 8-ЧАС. РАБОЧЕГО ДНЯ.* Допущенные К. отступления от 8-часового рабочего дня сводятся к следующему:

1. *ТРУД ОТВЕТСТВЕННЫХ РАБОТНИКОВ.* Вовсе не ограничивается временем труд *ответственных работников* в государственных учреждениях, в партийных и в профессиональных организациях. Установление списка подлежащих категорий работников предоставлено НКТ (94, прим.).

2. *СЕЗОННЫЕ РАБОЧИЕ И КВАРТИРНИКИ.* В отношении *сельско-хозяйственных, ремонтных рабочих,* а также *лиц, работающих в домашней промышленности* [1]), и других однородных с ними кате-

---

[1]) Ст. 97 говорит о «домовых» рабочих. Понятие это расшифровано было в указанном в тексте смысле в прениях на пленуме ВЦИК (Бюллетень IV сессии № 1, стр. 20).

горий рабочий день не ограничен. Установлено лишь два ограничения: первое—*общая* длительность рабочего времени в течение месяца не должна превышать нормального месячного количества рабочих часов, соответствующего 8-часовому рабочему дню (192 ч.); второе—не допускается более двух перерывов в работе в течение суток; этим гарантируется беспрерывность отдыха, в частности, ночного отдыха (97). Это отступление от правил о 8-часовом рабочем дне допускается только в отношении лиц, 1) «занятых на постоянной работе»,—т. е. такой, которая длится не менее двух недель (см. выше, стр. 26), и 2) оплачиваемых помесячно (97); таким образом, первое из этих ограничений покрывается вторым [1]).

---

[1]) На Западе 8-часовой рабочий день либо вовсе не распространен на сельско-хозяйственных рабочих, либо применяется к ним с существенными ограничениями.

Так, испанский закон 1920 г., введший в сельском хозяйстве 8-часовой рабочий день, как и у нас (см. п. 3) допустил 240 сверхурочных рабочих часов в году и установил еще ряд весьма существенных дополнений: 1) в число этих сверхурочных часов не включается время, потраченное на работу, необходимую для предотвращения угрожающих бедствий и исправления последствий несчастных случаев; не включаются также и часы, необходимые для возмещения времени, потерянного вследствие непогоды и недостатка в двигательной энергии; 2) в садоводстве правило о 8-часовом рабочем дне вовсе не применяется в течение трех наиболее тяжелых месяцев в году; 3) для случайных рабочих, нанятых для посева, сбора и перевозки урожая, и для предотвращения угрожающих бедствий, рабочее время может быть продлено в исключительных случаях до 12 часов (мы видели, что по К. на случайных рабочих, наоборот, не распространяется то изъятие из принципа 8 часового рабочего дня, которое установлено для сельско-хозяйственных рабочих вообще).

В Чехо-Словацкой республике закон 1918 г. также распространил 8-часовой рабочий день на сельское хозяйство, но, как и К., ограничил только общую продолжительность рабочего времени в течение четырехнедельного периода (192 часа), допустив в этих пределах необходимые в интересах хозяйства удлинения отдельных рабочих дней. Далее, установлен обязательный еженедельный отдых продолжительностью не менее 32 часов. И этот закон устанавливает предельное число сверхурочных часов в году в 240 и, как наш К., допускает их только с разрешения подлежащих властей; но и он, подобно испанскому, рядом исключений подрывает все значение изложенных общих принципов: так, сверхурочные часы для вспомогательных работ допускаются без каких-либо разрешений и ограничений; равным образом, допускается сверхурочная работа и во всех «исключительных случаях».

По другому принципу регулируется рабочее время в сельском хозяйстве в пограничных государствах — Польше и Эстонии. Здесь устанавливается различная продолжительность рабочего дня для разных месяцев в году, в зависимости от потребностей сельского хозяйства. Так, по эстонскому закону 1921 г., устанавливается 6-часовой рабочий день для января и декабря, 7-часовой для февраля, марта и ноября,, 10-часовой для апреля и 11-часовой для остальных месяцев—с мая по сентябрь; в Польше рабочий день колеблется таким же образом, от $6^1/_2$ до $11^1/_2$ часов. Средняя продолжительнсть рабочего дня составляет уже не 8, а 9 часов, и, что еще существеннее, с допущением сверх $11^1/_2$-часового дня сверхурочных работ, фактический рабочий день становится опять непомерно длинным, что, конечно, не компенсируется зимним отдыхом.

Можно опасаться, что в России, с примитивными способами обработки земли, при малокультурности сельско-хозяйственных рабочих и экстенсивности сельского хозяйства, в сильной степени затрудняющих работу инспекции, постановление о 8-часовом рабочем дне в сельском хозяйстве будет иметь только

О том, что понимать под категориями рабочих, «однородными» с рабочими домашней промышленности, сельско-хозяйственными и ремонтными, К. никаких указаний не содержит, и вопрос этот может вызвать на практике большие разногласия. К ним, повидимому, могут быть причислены вообще сезонные рабочие, для которых допущены сверхурочные работы сверх нормального предела (ср. ниже); на практике к ним причисляют также работников сцены.

3. *СВЕРХУРОЧНЫЕ РАБОТЫ.* «Сверхурочная работа, как общее правило, не допускается» (103). Но из этого правила устанавливаются изъятия, применение коих обставлено рядом ограничений в отношении порядка допущения сверхурочной работы и в отношении ее продолжительности.

Во-первых, в отношении *порядка допущения* сверхурочной работы: даже по законам царского времени для такой работы требовалась санкция фабричной инспекции; ныне разрешение на производство сверхурочных работ дает РКК, а при отсутствии таковой,—соответствующим проф. союзом; сверх того, требуется разрешение инспектора труда, которое в экстренных случаях может быть заменено последующим уведомлением его [1]) (104, прим.).

Во-вторых, в отношении *продолжительности:* сверхурочная работа может производиться не более четырех часов в течение двух дней подряд и в общей сложности не более 120 часов в году (106).

Таким образом, в перечисленных в законе случаях сверхурочные работы могут производиться и в течение 4 часов в сутки, но тогда трудящийся в течение следующего рабочего дня не может работать сверхурочно (хотя бы между этими двумя днями был праздничный день); если же сверхурочная работа должна производиться регулярно, она ограничивается двумя часами в сутки, другими словами, 8-часовой рабочий день может быть доведен в перечисленных ниже исключительных случаях до 10-часового. Другое ограничение заключается в общем количестве сверхурочных часов: так как общее количество таких часов не может превышать 120, то *регулярная* сверхурочная работа оказывается возможной только в течение двух с половиной месяцев в году.

Для отдельных отраслей хозяйства, имеющих сезонный характер, эта норма может быть увеличена НКТ (106, прим.); такое увеличение—до 240 часов в сезон—установлено для с.-х. рабочих [2]).

Сверхурочные работы могут производиться лишь *в исключительных случаях.*

а) Естественно, что они допускаются наиболее широко в интересах общественных. Сюда относится производство работ, необходимых для обороны Республики или для предотвращения бедствий и опасностей (104, п. а). Сюда же относится производство общественно-необходимых работ по водоснабжению, транспорту, почтово-телеграфной и телефонной

чисто декларативное значение. Но, с другой стороны, и на Западе, где законодатель подходит к этому вопросу несравненно более осторожно, допускаемые им многочисленные исключения обращают общее правило в ничего незначащую декларацию не только на деле, но и на бумаге.

[1]) Пост. НКТ и Нар. Комиссариата Земледелия 23 IX 22, № 389 («Изв. НКТ» № 9).

[2]) В редакцию этого примечания вкралась ошибка: разрешение инспектора труда, по буквальному его смыслу, *не* требуется в дополнение к постановлению местной РКК, т. е. низшего органа контроля, и *требуется* в подтверждение разрешения, данного проф. союзом—органом высшим. На самом деле оно требуется в том и в другом случае, как то разъяснено НКТ («Труд» 18 I 23, № 12).

связи, для устранения случайных обстоятельств, нарушающих правильное их функционирование (104, п. б).

б) Далее, сверхурочные работы допускаются и в интересах трудящихся, однако, только в одном строго определенном случае: допускается производство «временных работ по ремонту и восстановлению механизмов и сооружений в тех случаях, когда расстройство таковых вызывает прекращение работ для значительного количества трудящихся (104, п. г).

в) Наконец, сверхурочная работа допускается также и в интересах предприятия,—в случае необходимости закончить начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть закончена в нормальное рабочее время, если прекращение ее «может повлечь за собою порчу материалов или машин» (104, п. в). Таким образом, допущение сверхурочной работы в интересах нанимателя ограничивается наиболее тесными рамками: требуется и непредвиденность задержки (иначе для предпринимателя, заинтересованного в увеличении производительности предприятия, создавался бы стимул к искусственному созданию таких задержек), и технический характер этой задержки (она не может заключаться в обстоятельствах, связанных с личностью нанимателя, напр., в его внезапном отъезде и т. п.), и угроза имущественного вреда. В предприятиях, не имеющих промышленного характера, сверхурочные работы в интересах нанимателя вообще, по букве К., допущены быть не могут. Но мы склонны были бы и в этом случае, учитывая общую тенденцию К. (см. стр. 47, прим. 2), распространить это правило и на труд торговых служащих, прислуги и т. п., признавая сверхурочную работу допустимой в случае непредвиденных обстоятельств, угрожающих нанимателю существенным вредом (пожар, требующий переноски товаров или домашней утвари в другое помещение).

СЛУЧАИ НЕДОПУСТИМОСТИ СВЕРХУРОЧНЫХ РАБОТ. К производству сверхурочных работ безусловно не допускаются несовершеннолетние (105) и беременные и кормящие грудью (131). В этом отношении К. 1922 г. оказался более решительным, чем предшествовавшие декреты (1920 г.): они допускали сверхурочный труд несовершеннолетних в целом ряде случаев,—в предприятиях, работающих на оборону, в других предприятиях и учреждениях исключительной важности, в сельском хозяйстве; допускался также и сверхурочный труд женщин до пятого месяца беременности. Мы наблюдаем здесь (это—единственный случай) частичное восстановление принципов К. 1918 г., который в наиболее общей форме не допускал сверхурочных работ, как несовершеннолетних, так и женщин.

Под понятие сверхурочных работ К. подводит и работы, производимые для возмещения времени, потерянного вследствие опоздания на работу. И в этом случае сверхурочная работа не допускается вовсе (107).

Существенную роль в фактическом ограничении применения сверхурочных работ, помимо указанных постановлений, должен сыграть установленный К. минимум оплаты их (в полтора-два раза против оплаты нормальных рабочих часов, ср. гл. V).

КОНТРОЛЬ НАД СОБЛЮДЕНИЕМ ПРАВИЛ О СВЕРХУРОЧНЫХ РАБОТАХ. В целях облегчения контроля за соблюдением ограничительных норм о сверхурочных работах, нанимателям вменяется в обязанность отмечать о каждой сверхурочной работе как в расчетной книжке нанявшегося, так и в особой книге сверхурочных работ, которая ведется предприятием (108).

СВЕРХУРОЧНЫЕ РАБОТЫ — ОБЯЗАННОСТЬ ТРУДЯЩИХСЯ? Говоря о том, что сверхурочные работы допускаются в таких то случаях, К. предоставляет нанимателю *право* вводить эти работы. Составляют ли они в таком случае *обязанность* трудящегося? Или же и в тех исключительных случаях, в коих сверхурочные работы допущены,—случаях, которые, как мы видели, так или иначе, связаны с общественным интересом,—трудящийся может отказаться от их выполнения? Имеет ли наниматель право в исключительных случаях перейти пределы обусловленного в договоре не только в отношении *рода работы,* о чем мы уже говорили (стр. 44), но и *во времени, и потребовать* исполнения работы во внеурочное время?

Западно-европейскому законодательству такая точка зрения не чужда. Так, по швейцарскому праву трудящийся обязан исполнить сверхурочную работу, поскольку она необходима и он в состоянии ее исполнить, и поскольку отказ от ее выполнения противоречил бы добрым нравам. К. соответственного постановления не содержит [1]; поэтому трудящийся, по общему правилу, не может быть признан обязанным к исполнению сверхурочных работ. Конечно, если в договоре—коллективном или трудовом—предусмотрен, в соответствии со статьей 60 (см. стр. 65, прим.). Размер вознаграждения за сверхурочную работу, то соглашение о размере вознаграждения, поскольку не оговорено противное, может быть истолковано, как согласие трудящегося производить такую работу в случае надобности.

Само собою разумеется, что в обратном случае, когда трудящийся соглашается работать сверхурочно, но такая работа недопустима с точки зрения требований К.,—производство ее является незаконным: нормы, ограничивающие допустимость сверхурочных работ,—нормы публично-правовые, принудительные. За их нарушение наниматель отвечает, как и за всякое другое нарушение К., в уголовном порядке.

III. *СОКРАЩЕНИЕ 8-ЧАСОВОГО РАБОЧЕГО ДНЯ.* Наряду с отмеченными отступлениями от 8-часового рабочего дня в сторону его увеличения, необходимо указать и установленные К. случаи сокращения 8-часового рабочего дня.

1) *НОЧНОЙ ТРУД.* При работе в ночное время нормальная продолжительность рабочего дня, по общему правилу, сокращается на один час (96). Это сокращение не применяется к предприятиям, в коих работа производится беспрерывно, ибо беспрерывность работ требует установления трех смен, работающих по восьми часов (96, ч. 2); однако, в этих случаях работающие в ночную смену получают соответственную денежную компенсацию (см. ниже, стр. 73).

Вовсе не допускаются к производству ночных работ несовершеннолетние (до 18 лет), беременные и кормящие грудью (130, 131); прочие взрослые женщины допускаются к производству ночных работ только «в тех отраслях производства, где это вызывается особой необходимостью» (130, прим.); выдача разрешения на такие работы возложена на НКТ, и вне изъятий, допущенных НКТ, ночная работа взрослых женщин воспрещается. Допуская отдельные изъятия, законодатель руководился трудностью замещения мужчинами ряда должностей, требующих беспрерывного дежурства в те-

---

[1]) Такое постановление имелось в изданном при старой экономической политике положении о сверхурочных работах (пост. Тарифного Отдела ВЦСПС от 16 XI 20, № 35, ст. 7).

чение круглых суток (телеграфистки, телефонистки, медицинский персонал—женщины-врачи, сестры милосердия, сиделки).

Под ночными работами понимаются работы, производимые между 10 час. веч. и 6 ч. у. (96, прим.).

2) *УМСТВЕННЫЙ ТРУД.* Рабочий день лиц, занятых умственным и конторским трудом, сокращается на два часа. Из этого правила делается, в свою очередь, исключение для тех из лиц умственного и конторского труда, работа коих связана непосредственно с производством (заводские инженеры, табельщики и т. п.); их рабочий день равняется по рабочему дню в этих производствах, т.-е. составляет, по общему правилу, 8 часов (95, п. б).

3) *ТРУД НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ.* Поскольку труд несовершеннолетних допускается, продолжительность его везде сокращается по сравнению с трудом взрослых мужчин. И русский К. пошел по этому пути, установив такое сокращение рабочего дня, которое в Зап. Европе неизвестно: максимальный рабочий день для детей от 14 до 16 лет определяется в 4 часа, для подростков от 16 до 18—в 6 часов. В целях безусловного соблюдения этих норм, производство несовершеннолетними сверхурочных работ не допускается совершенно (стр. 53).

4) *РАБОТА В ОСОБО ВРЕДНЫХ ПРОИЗВОДСТВАХ.* Для лиц, занятых на подземных работах, рабочий день сокращается на 2 часа (95, п. в); для лиц, работающих в отраслях производства особо тяжелых и вредных для здоровья, также устанавливается сокращенный рабочий день по особым нормам, определяемым НКТ (95, ч. 2). Женщины и несовершеннолетние вовсе не допускаются к работе под землей и в особо тяжелых и вредных для здоровья производствах (129) [1].

2. Время отдыха.

Следуя установившейся практике, К. предусматривает отдых ежедневный (обеденный перерыв), еженедельный (воскресный) и ежегодный (отпуск).

I. *ПЕРЕРЫВ ДЛЯ ОТДЫХА.* Перерыв для отдыха и приема пищи должен быть предоставлен трудящимся не позднее, чем через 4 часа после начала работы. К. определяет также максимум и минимум продолжительности перерыва: он должен быть не менее получаса и не более двух часов (100).

К. считается с тем, что некоторые работы по техническим условиям не допускают перерыва; список их имеет быть установлен НКТ. В этих случаях «рабочему должна быть предоставлена возможность принятия пищи в течение рабочего времени», причем место приема пищи должно быть обозначено в правилах внутреннего распорядка (98, прим.).

При предоставлении трудящемуся перерыва, он «располагает перерывом по своему усмотрению, причем ему предоставляется право во время перерыва отлучаться с места производства работ» (99).

---

[1]) Список этих работ опубликован в «Изв. НКТ» № 11.

Однако, и из этого правила могут быть установлены изъятия, но не иначе, как с согласия проф. союза и с санкции органа НКТ (99, прим.).

Для женщин, кормящих грудью, устанавливаются особые перерывы для кормления ребенка; они не могут иметь места реже, чем через каждые $3^1/_2$ часа, и продолжительность их должна быть не менее получаса (134). Это постановление дает матерям возможность удлинять обеденный перерыв на один час: так как он обыкновенно имеет место в средине рабочего дня, то с прибавлением к нему получаса до и получаса после перерыва мать получает два свободных часа, которые дают ей возможность побывать дома и накормить ребенка.

II. *ЕЖЕНЕДЕЛЬНЫЙ ОТДЫХ.* К. устанавливает еженедельный непрерывный отдых продолжительностью не менее 42 часов. По общему правилу день еженедельного отдыха устанавливается не по усмотрению нанимателя, а должен совпадать с днем, установленным местным Отделом Труда, который руководится при этом национально-религиозным составом трудящихся данной местности (109). Только если трудящиеся, по условиям работы, не могут воспользоваться еженедельным общим днем отдыха (в частности, в предприятиях, деятельность которых беспрерывна), отдых должен быть предоставлен им в другие дни, притом в дни, удобные для них (110).

Помимо еженедельного отдыха, производство работ воспрещается еще в течение 6 дней в году, определенных законом. Эти дни следующие: 1 января (Новый Год), 22 января (день 9 января 1905 г.), 12 марта (день низвержения самодержавия), 18 марта (день парижской коммуны), 1 мая (день интернационала) и 7 ноября (день пролетарской революции) (111). Сверх того, местными Отделами Труда могут быть установлены праздничные дни, в соответствии с местными условиями, числом не более десяти (112). Таким образом, общее число праздничных дней в году составляет 16, не считая еженедельного дня отдыха.

В связи с постановлением о 42-часовом еженедельном отдыхе, рабочее время накануне дней отдыха и праздничных дней сокращается до 6 часов (113). Сокращение это, таким образом, не касается учреждений и предприятий, в коих рабочий день сокращен и без того в общем порядке до 6 часов (см. стр. 55).

III. ПРАВО НА ОТПУСК. Наконец, К. предоставляет всем трудящимся, прослужившим пять с половиной месяцев [1]), ежегодный

---

[1]) К. говорит о лицах, «проработавших беспрерывно» не менее указанного срока. Но само собою разумеется, что трудящийся приобретает право на отпуск и в том случае, если он фактически часть этого срока не работал по уважительной причине, напр., вследствие болезни, — иначе отпуск утратил бы свой характер «очередного», предоставляемого «один раз в году»; например, лицо, поступившее на службу 1 сентября 1921 г., проболевшее неделю с 15 до 22 янв. 1922 г., и еще неделю с 20 по 27 июня, при буквальном понимании требования «беспрерывной работы», получило бы право на отпуск только в декабре, а если бы новая кратковременная болезнь помешала его отпуску, то срок отдалился бы еще более. Мало того: следует признать, что и самовольная неявка на работу без уважительных причин, не обнимаемая понятием отпуска (который предполагает согласие нанимателя на неявку), не лишает трудящегося права на отпуск, а дает лишь нанимателю право уволить его (см. ниже, стр. 90).

отпуск: совершеннолетним продолжительностью не менее двух недель, а несовершеннолетним—не менее одного месяца (114).

Лицам, работающим в особо вредных и опасных предприятиях, предоставляется дополнительный отпуск сроком не менее двух недель (115). Список этих предприятий составляется НКТ; до сих пор НКТ толковал понятие «особо вредное и опасное предприятие» очень широко: он фактически заменил его понятием вредной профессии, причислив сюда и такие профессии, как профессии машинисток, стенографисток и т. п. Благодаря этому, допущенное К. исключение в известной мере восстановило правило о месячном отпуске, которое, как мы уже знаем (стр. 20), было декретировано К. 1918 г., но ежегодно отменялось в порядке временных распоряжений [1]).

Обязательное предоставление ежегодного отпуска не представляет чего-либо принципиально нового по сравнению с западно-европейским законодательством. Так, австрийское законодательство еще до войны установило такие отпуска для торговых служащих, определив их продолжительность (1—3 недели) в зависимости от числа лет службы (6 мес.—15 лет). Но советское законодательство и здесь отличается генерализацией этой частной нормы: оно предоставляет право на отпуск *всем* трудящимся.

В отношении отпусков несовершеннолетних и лиц, работающих в особо вредных предприятиях, К. устанавливает особое правило: замена этих отпусков денежной компенсацией, по общему правилу, не допускается; изъятия из этого правила могут быть установлены только НКТ (116) [2]).

Помимо этих очередных и дополнительных отпусков, женщины имеют право на отпуска *по материнству:* продолжительность их определяется для женщин, занятых физическим трудом, в 8 недель до и в 8 недель после родов, а всего 16 недель, для лиц умственного и конторского труда—6 недель до и 6 недель после родов, всего 12 недель (132). Впрочем, для профессий умственного и конторского труда, которые, по условиям работы, приближаются к профессиям физического труда, допускается удлинение отпуска до 16 недель. Список этих профессий устанавливается НКТ [3]) (132, прим.). В эти отпуска по материнству срок общих отпусков не засчитывается, и, таким образом, мать может использовать и общий (очередной и дополнительный) отпуск в том же году, до или после отпуска по материнству (119).

ПОРЯДОК ПОЛЬЗОВАНИЯ ОТПУСКАМИ. Время, порядок и очередь пользования отпусками устанавливаются РКК, а при отсутствии таковой—по соглашению между администрацией и представителями рабочих; в случае разногласия, вопрос разрешается в обычном конфликтном порядке (118). К. в отношении времени и порядка пользования отпусками дает одно лишь общее указание,—пользование отпусками может происходить в течение всего года, и единственное требование, установленное в интересах нанимателя, заключается в том, что «поль-

---

[1]) Последний список опубликован НКТ в «Изв. НКТ» № 4 (1 VIII 22).

[2]) Пост. ВЦСПС 12 IV 21 (Собр. Узак. 1921 г. № 36, ст. 189) установило в интересах несовершеннолетних еще одну льготу: в целях дать им возможность использовать отпуск в летних колониях или детских площадках, отпуск должен быть предоставлен им в летнее время (до 1 октября).

[3]) Последний такой список от 30 VI 22 был опубликован в «Изв. НКТ» № 4/11.

зование отпусками... не должно нарушать нормального хода работ» (117). Поэтому всякое *общее* ограничение периода отпусков летним временем, нередко встречающееся в практике учреждений, недопустимо и, на основании рассмотренной нами ст. 28 (стр. 35), недействительно, хотя бы оно было оговорено в трудовом или коллективном договоре.

СОЕДИНЕНИЕ ОТПУСКОВ. К. устанавливает также, что трудящийся, который не по своей вине не использовал очередного отпуска и не получил за него компенсации, может использовать его в следующем году (120). Таким образом, если сам трудящийся отказался от использования очередного отпуска, он теряет право на такое соединение двух отпусков [1]). Соединение отпусков более, чем за два года, во всяком случае, не допускается (120).

ЛЬГОТА ДЛЯ РАБОТАЮЩИХ В ГОС. ПРЕДПРИЯТИЯХ И УЧРЕЖДЕНИЯХ. Следует еще указать на одну привилегию, установленную в отношении лиц, работающих в гос. предприятиях и учреждениях: при переходе из одного гос. предприятия или учреждения в другое засчитывается проработанное в первом время (114, прим.). Условием применения этой льготы является переход «без перерыва в работе»; такой перерыв фактически явился бы отпуском. Так как именно в этом, повидимому, заключается основание требования беспрерывности, то незначительный перерыв в несколько дней, разумеется, не может служить основанием к недопущению зачета [2]). К частным предприятиям эат льгота по К. 1922 г., в противоположность К. 1918 г., применения не имеет, так же, как и к предприятиям и учреждениям кооперативных и иных общественных организаций. Но из гос. предприятий ему подчиняются, разумеется, и те, которые переведены на самоснабжение или начала хозяйственного расчета.

---

[1]) К. говорит о неиспользовании отпуска «не по вине трудящегося»; поэтому он, повидимому, сохраняет право на отпуск в случае неиспользования его по обстоятельствам, которые, хотя и лежали в нем, но не составляли вины в собственном смысле (трудящийся был болен в течение того времени, когда по распределению времени отпусков он мог уехать). Такое же понятие «вины» предполагает и ст. 57 (см. стр. 64, прим.).

[2]) Согласно Пост. НКТ 9 VIII 22 («Труд», 24 VIII 22, № 188), «служба признается беспрерывной... если с момента увольнения от прежней службы до момента поступления на новую прошло менее двух недель».

ГЛАВА V.

Уплата вознаграждения.

1. Общие положения.

ДВА СПОСОБА УСТАНОВЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ. Подход к вопросу о вознаграждении может быть и фактически бывал в разные периоды истории различный: либо этот вопрос предоставлялся всецело на усмотрение сторон, либо он подвергался регулированию в принудительном порядке органами гос. власти.

В древнем Риме принцип автономии воли договаривающихся господствовал и здесь—закон не ставил ей никаких пределов; впервые попытался нормировать заработную плату византийский император Диоклециан (на рубеже III и IV в. после Р. Хр.), и на том же принципе нормировки зижделась оплата труда в средневековых городах,—она устанавливалась особо для каждого цеха на год вперед, главным образом, в интересах потребителей.

После крушения цехового строя, с переходом к новому времени, законодательство отказалось от принудительной регламентации заработной платы: и в этом вопросе, как и во многих других, оно вернулось к принципам римского права, и ряд законодательных памятников XIX века закрепил эту точку зрения; особенно яркое выражение она получила в уложениях, возникших под прямым или посредственным влиянием идей естественного права, которые воодушевляли деятелей французской революции, с наибольшей страстностью провозгласивших неограниченную индивидуальную свободу (Кодекс Наполеона, Австрийское Уложение, Прусское Земское Право 1794 г.).

Но ныне можно уже утверждать, что законодательство, отдав дань увлечения принципам экономического либерализма, проповедывавшего необходимость предоставления экономическим силам беспрепятственного развития и невмешательства в свободную игру конкурренции, начинает проникаться иными принципами; на этой почве оно подходит и к новым решениям в области интересующего нас вопроса—решениям промежуточного типа.

Так, ряд позднейших западно-европейских Кодексов, в частности, уложения германское и швейцарское, сохраняя общий принцип добровольного соглашения, ввели уже знакомую нам оговорку о ничтожности ростовщических сделок (см. стр. 38). Эта оговорка, конечно, еще не означает принудительного нормирования заработной

платы, но она уже делает шаг по этому пути,—она дает трудящемуся возможность, при определенных условиях, расторгать сделку вследствие чрезмерно низкой оплаты труда.

АРБИТРАЖ. В области рабочего законодательства кое-где был сделан и более существенный шаг: введен был обязательный арбитраж, смысл которого сводится к ликвидации конфликтов, возникающих при осуществлении трудового отношения или изменении условий такового, в принудительном порядке [1]). Этот порядок имел перед запрещением ростовщических сделок то крупное преимущество, что он приводил не к уничтожению трудового отношения, от которого не выигрывал ни предприниматель, ни, тем более, рабочий, а к сохранению его в силе и даже к его закреплению. Но таким способом заработная плата могла нормироваться не в общем масштабе, а лишь для отдельных групп трудящихся и от случая к случаю. Помимо того, порядок этот обладал еще тем недостатком, что он был тесно связан и исторически, и по самой сути своей с недопустимостью обычных мер классовой борьбы—стачки и локаута.

МИНИМАЛЬНАЯ ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА. Наиболее существенное значение в протекающем на наших глазах процессе восстановления государственного вмешательства имеет, разумеется, не обязательный арбитраж, а установление минимальной заработной платы.

Первый опыт установления минимума заработной платы был предпринят штатом Виктория в 1896 г. в отношении ряда промыслов, в коих рабочие находились в особенно тяжелом положении. Дальнейшее применение идея эта получила в Англии,—той самой стране, которая только в 1814 г. отменила последний пережиток средневековья—закон королевы Елизаветы, предоставлявший мировым судьям установление *максимума* заработной платы: не прошло и ста лет, как экономическое развитие страны привело, после периода почти что неограниченной экономической свободы, к противоположному принципу—регулирования заработной платы в интересах не потребителя и заказчика, как при Елизавете, а рабочего. Первым законом, допустившим установление минимума заработной платы, был закон 1909 г. о промысловых советах; в 1912 г. установлена была минимальная заработная плата для подземных рабочих в каменноугольных копях; во время войны (в 1917 г.) в Англии были созданы тарифные камеры для установления минимальной заработной платы для с. х. рабочих [2]). В ряде других стран (Франция, Норвегия, Австрия, Швеция) такие тарифные камеры были в годы войны созданы для домашней промышленности, в которой заработная плата, как известно, держится на чрезвычайно низком уровне.

НОРМИРОВАНИЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В РСФСР. Мы уже указывали, что в РСФСР заработная плата регулировалась в течение

---

[1]) См. недавно вышедшую книгу И. С. Войтинского «Примирительное и третейское разбирательство», М. 1922.

[2]) В Венгрии законом 1921 г. установление таксы для с.-х. рабочих предоставлено органам местного самоуправления, которые предварительно заслушивают представителей нанимателей и рабочих.

1918—20 гг. жесткими нормами, не допускавшими ни повышения, ни понижения заработка. Принцип минимальной заработной платы представляет необходимый вывод из того изменения в регулировании труда, которое внесено новой экономической политикой: замены фиксированных норм минимумом правовых гарантий интересов трудящегося. Принцип этот распространяется на все отрасли труда.

Орган, устанавливающий минимальную заработную плату, построен по образцу, созданному штатом Виктория: это—тарифная камера, образуемая при НКТ из равного числа представителей проф. союзов и хозяйственных органов [1]).

МИНИМУМ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И КОЛЛЕКТИВНЫЕ ДОГОВОРЫ. Является ли минимум заработной платы единственным ограничением, связывающим договаривающиеся стороны в установлении индивидуальной заработной платы? Да, поскольку наниматель не заключил коллективного договора, коим предусматриваются (как это обыкновенно бывает) тарифные ставки. Если такой договор им заключается, то «условия коллективного договора распространяются на всех лиц, работающих в данном предприятии или учреждении, независимо от того, состоят ли они членами проф. союза, заключившего договор, или нет» (16), а, следовательно, и заработная плата будет большею частью определяться коллективным договором [2]). Только неорганизованные и распы-

---

[1]) Тарифная камера определяет также тарифные пояса, которые устанавливаются в зависимости от рыночных цен (ср. Положение СНК 28 XI 22, «ВЦИК», 3 XII, № 274). Минимальная заработная плата определяется на каждый месяц. Последнее постановление, устанавливающее минимум на апрель («ВЦИК» 6 IV 23, № 76) делит всю Россию на три пояса (прежнее деление всех трудящихся на две группы—привилегированную промышленную, к которой относились и наиболее ответственные народные комиссариаты, и так наз. наркоматскую,—отброшено).

Пояс.	Перечень обнимаемых поясом местностей.	Минимальная зар. плата. В рубл. 23 г.
I.	Москва и Петроград с губерниями, Мурманская и Архангельская губ., Якутская респ., Зырянская обл.	100
II.	Губернии: Брянская, Владимирская, Екатеринб., Ив.-Вознесенская, Костромская, Нижегор., Новгородская, Пермская, Рязанская, Тверская, Тульская, Тюменская, Челябинская, Череповецкая, Ярославская; Белоруссия, Крым, Башреспублика, Кирреспублика; области: Вотская, Мариинская, Чувашская; Туркестан, Дагестан; Украйна	75
III.	Остальные губернии	60

Общегос. минимум устанавливается для полного рабочего дня (т. е. 8 часов и в подлежащих случаях 6 час., см. стр. 54); при меньшем рабочем дне плата эта соответственно уменьшается. Таким образом, минимальная зар. плата распространяется и на такие трудовые договоры, которые не поглощают всей рабочей силы трудящегося (вечерние занятия, уроки и т. п.).

[2]) В соответствии с этим, ст. 58, открывающая гл. VIII К.—о заработной плате,—гласит: «Размер вознаграждения нанявшегося за его труд определяется коллективными и трудовыми договорами».

ленные наниматели—владельцы мелких кустарных мастерских, торговых заведений и прислугонаниматели—не связаны ничем, кроме общегосударственного минимума заработной платы.

2. Сдельная оплата труда.

I. *ОТКАЗ ОТ ПРИНЦИПА УРАВНИТЕЛЬНОСТИ.* Вместе с принудительным регулированием заработной платы, отошел в область прошлого и другой принцип, руководивший рабочей политикой в первые годы существования советской власти,—принцип уравнительности: тогда, в соответствии с общими социалистическими концепциями, во главу угла ставилось правило: «каждому по его потребностям»; но жизнь заставила изменить ему—катастрофическое положение промышленности и транспорта требовало чрезвычайных мер, и уже 1 октября 1920 г. заработная плата была поставлена в зависимость от производительности труда: допущена была сдельная оплата труда. Это неограниченное допущение сдельной платы закреплено и в К.: «Размер вознаграждения определяется в договорах или повременно... или сдельно» (60) [1]).

---

[1]) Еще более существенное отступление от принципа уравнительности сделано было в 1921 г., когда установлена была так наз. тарифная сетка, по которой высший разряд—17-й—получал вознаграждение в пять раз большее низшего—первого—разряда. (Постановление Отдела Нормирования Труда ВЦСПС, «Труд» 20 XI 1921, № 218). В настоящее время эта пропорция, рядом коллективных соглашений, увеличена в пользу высших категорий (1:8), предвидится общий переход к тарифной сетке, построенной на отношении 1:8 («Труд» 18. XII 22, № 287), а практика пошла несравненно дальше этого, в некоторых случаях доведя фактический заработок высших служащих, при помощи всякого рода форм дополнительного вознаграждения,—премиальных, тантием, наградных и т. п.,—до до-военных норм. Против такого увлечения новой экономической политикой центром ведется энергичная борьба; издан ряд декретов, направленных к введению этой тенденции в гос. учреждениях и предприятиях в более умеренное русло. Один из таких декретов определил порядок выдачи тантием, другой установил максимальную сумму вознаграждения; летом сумма эта была определена в 600 милл. в месяц, на ноябрь предельный размер вознаграждения был повышен до миллиарда, а на декабрь—до полутора миллиардов, при чем НКТ тогда же поручено было представить в СНК. проект положения о предельном размере заработной платы в гос. учреждениях и предприятиях; размер этот имеет быть установлен в определенном кратном отношении к минимуму заработной платы, в соответствии с поясным росписанием. Положение это должно было быть введено с 1-го января 1923 г. («Торг.-Пром. Газета», 30 XII 22, № 246, приказ ВСНХ № 678). В действительности оно введено не было, и максимум вознаграждения до сих пор определяется Советом Труда и Обороны на каждый месяц (на апрель 3.800 р. ден. зн. 1923 г. для I пояса, 3.600 для II и 3.200 для III; «ВЦИК» 15 IV 23, № 82).

В предельную сумму вознаграждения входят: основной оклад, оплата сдельных и сверхурочных работ, как по основной должности, так и по совместительству, но не входят: 1) вознаграждение за чтение лекций, научно-литературные работы и изобретения, в тех случаях, когда эти работы не входят в круг обязанностей по занимаемым данным лицом должностям; 2) премиальные, тантиемы и наградные (Ср. пост. СНК 9 XI 22 г., «Торг.-Пром. Газ.», 19 XI 22 г., № 210, приказ ВСНХ № 603).

II. *МИНИМАЛЬНАЯ СДЕЛЬНАЯ ПЛАТА.* Минимум заработной платы устанавливается в определенной сумме месячного заработка и, следовательно, исходит из повременной оплаты, как нормальной. На основе этой минимальной повременной платы определяется и минимальная сдельная: путем деления месячной ставки на 24 [1]) устанавливается дневная ставка, и затем путем деления этой ставки на норму выработки получается минимальная сдельная плата (70). Норма выработки устанавливается по соглашению между нанимателем и проф. союзом или комитетом рабочих и служащих (56) либо заменяющим таковой делегатом-уполномоченным (156). Но указанный порядок установления сдельной платы может быть по договору заменен каким либо другим, по усмотрению сторон (70).

III. *ОПРЕДЕЛЕНИЕ СДЕЛЬНОГО ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ.* Определение вознаграждения при сдельной оплате работ может в ряде случаев натолкнуться на затруднения.

1) Нанявшийся по причинам, от него независящим, оставляет сдельный наряд незаконченным. К. не устанавливает на этот случай никаких определенных критериев для исчисления вознаграждения, а лишь постановляет, что оценка в таком случае производится РКК, и при отсутствии таковой или недостижении соглашения между сторонами,—в обычном конфликтном порядке (74) [2]).

2) До окончания сдельного наряда вводятся новые сдельные расценки: вопрос о том, в какой части работа должна быть оплачиваема по старым расценкам, в какой—по новым, разрешается в том же порядке (76, прим.).

3) Подлежит ли особой оплате время, потраченное на общую подготовку к сдельной работе, не связанную с выполнением каждой отдельной оплачиваемой поштучно стадии работы (точка инструментов и т. п.)? По общему правилу, это время, естественно, особо не оплачивается, ибо оно учитывается при установлении размера сдельной оплаты; но договором может быть установлена и особая повременная оплата этой подготовительной работы (71).

IV. *СБЛИЖЕНИЕ В К. ПОВРЕМЕННОЙ И СДЕЛЬНОЙ ОПЛАТЫ.* Основное экономическое различие между повременной и сдельной оплатой заключается в том, что при первой трудящемуся гарантируется фиксированное вознаграждение, независимо от его фактической производительности, при сдельной же системе вознаграждение стоит в строгой зависимости от количества произведенной работы.

К. это различие смягчает: в этом проявляется влияние радикально-марксистской идеологии, с ее враждебным отношением к сдельным работам.

По установившемуся на практике толкованию, максимальная сумма вознаграждения касается только индивидуальных окладов и не отменяет нарушающих этот максимум условий коллективного договора («Труд», 24 XII 22, № 291).

[1]) Постановление Тарифного Отдела ВЦСПС 13 VII 20 («Проф. Движение» 30 VII 20, № 26).

[2]) Это по ст. 74 применимо лишь к тем случаям, когда трудящийся оставляет наряд незаконченным «по независящим от него причинам». Как быть в случае оставления наряда по собственной воле трудящегося (или даже по болезни)? К. на этот вопрос ответа не дает. Повидимому, здесь применим тот порядок оплаты, который был установлен для этого случая в Пол. о тарифе 1920 г. § 67: оплата производится по тарифной ставке поденного вознаграждения.

1) В ряду мер, установленных в целях повышения производительности в промышленных предприятиях, Советская власть прибегла еще в К. 1918 г. к установлению норм выработки: предполагалось, что это обеспечит возможность контроля над производительностью и без восстановления сдельной оплаты. Сдельную оплату пришлось, все же, восстановить, но нормы выработки также сохранились и восприняты и К. 1922 г. Значение этих норм заключается в том, что «нанявшийся, не вырабатывающий по своей вине [1]) установленной нормы выработки в нормальных условиях работы, получает заработную плату соответственно количеству исполненной им работы» (57). Таким образом, и при повременной плате вознаграждение может колебаться в зависимости от производительности: в этом отношении *повременная* оплата приближается *к сдельной.*

2) С другой стороны, при сдельной оплате вознаграждение не может опускаться ниже определенного минимума—$^2/_3$ тарифной ставки (57); в этом отношении *сдельное* вознаграждение приближается *к повременному*, так как оно оказывается в известной степени независимым от производительности труда.

В конечном счете, различие между повременной и сдельной оплатой сводится к тому, что в случае выработки *свыше нормы* трудящийся при сдельной оплате получает соответственно больше (этим и создается стимул к увеличению производительности), при повременной же оплате его вознаграждение в этом случае не увеличивается; но при *недовыработке*, как в одном, так и в другом случае, он получает соответственно меньшее вознаграждение (о пределе, ниже которого вознаграждение не может опускаться, мы еще будем говорить в дальнейшем, стр. 74).

V. *НОРМЫ ВЫРАБОТКИ.* Мы уже указывали, что нормы выработки устанавливаются по соглашению между предприятием и проф. союзом. Они применяются «в нормальных условиях работы». Вопрос о «нормальных условиях» в западно-европейской практике играл крупную роль в связи с стремлением предпринимателей применять одинаковые сдельные тарифы к определенной работе, не считаясь с тем, что в отдельных случаях работа эта требует большей затраты времени и труда (например, вследствие недостатка сырья, неисправности инструмента и т. д.). Устанавливая нормы выработки, К. предусматривает, что они применимы только к нормальным условиям работы, и в качестве таковых указывает: исправное состояние машин, станков и приспособлений; своевременную подачу материалов и инструментов; надлежащее качество их; надлежащее гигиеническое и санитарное обо-

---

[1]) Выражение «вина» здесь, очевидно, нельзя понимать в буквальном смысле. «Вина» противополагается «нормальным условиям работы», отсутствие коих создает недовыработку «не по вине» трудящегося. Под «вину» здесь подпадет и неумелость трудящегося. Это подтверждается тем, что и для более тяжкой меры репрессии—увольнения—требуется только факт систематической недовыработки (47, п. в и 57, предлож. 2), независимо от того, лежит ли причина в неумении или нежелании работать.

рудование помещения, где производится работа (57, прим. 1). Разумеется, перечень этот имеет лишь примерное значение.

3. Случаи выплаты дополнительного вознаграждения.

Помимо принципа обязательного минимума заработной платы, К. устанавливает ряд других неподатливых норм о размере оплаты труда, в частности предусматривает некоторые случаи выдачи дополнительного вознаграждения и случаи оплаты фактически непроработанного времени.

I. *СВЕРХУРОЧНЫЕ РАБОТЫ.* Оплата сверхурочных работ «не может быть ниже полуторного размера нормального вознаграждения за первые два часа и двойного за последующие, а также за работу в дни отдыха или праздничные дни» (60). Под нормальным вознаграждением понимается, очевидно, основное вознаграждение трудящегося. При месячном вознаграждении почасовая оплата определяется посредством деления его на 192 при 8-час. раб. дне и 144 при 6-час (см. выше, стр. 63). Закон и здесь устанавливает лишь минимум вознаграждения, и трудящийся вправе выговорить себе плату в большем размере [1]).

II. *ВЫПОЛНЕНИЕ РАБОТ, НЕ ОБУСЛОВЛЕННЫХ ДОГОВОРОМ.* Мы уже говорили (стр. 43) о тех случаях, когда трудящийся выполняет работу, «не относящуюся к тому роду деятельности, для которой он нанят». В этих случаях, «если временная работа оплачивается выше, чем та, на которую приглашен нанявшийся, то оплата производится по высшей ставке» (36, ч. 4).

III. ***КОМАНДИРОВКИ.*** К. устанавливает следующие положения об их оплате (81):

1) Командируемый, прежде всего, на все время командировки сохраняет свой заработок, а если заработок этот не определялся в твердой цифре (например, при сдельной оплате), то средний заработок [2]).

2) За все время командировки командированному выплачиваются суточные в размере не ниже $^1/_{24}$ месячного заработка в день.

3) Компенсируются расходы, связанные с командировкою; порядок и размер их оплаты опрвделяются особыми постановлениями НКТ.

IV. ***ПЕРЕВОД.*** О переводе, связанном с переменою местожительства, К. содержит следующие постановления (82).

1) Трудящийся сохраняет право на вознаграждение за время переезда.

---

[1]) По К., «размер вознаграждения за работу в сверхурочное время должен быть указан в договоре особо» (60), но при исключительном характере сверхурочных работ вряд ли стороны будут иметь повод включать такое условие при самом заключении договора,—разве бы был заключен коллективный договор. Это, разумеется, не препятствует последующему дополнительному соглашению в случае необходимости производства сверхурочных работ.

[2]) К. предусматривает издание НКТ особого постановления, определяющего порядок установления среднего заработка (68, прим.); по последнему относящемуся сюда постановлению («Труд», 29 VI 22, № 141), в отмену ранее применявшегося «способа исчисления среднего заработка на основании заработка за последние три месяца, средним заработком считается вознаграждение, фактически получаемое трудящимся к моменту выплаты».

2) Ему выплачиваются суточные за время, потраченное на переезд, и еще дополнительно за шесть дней; размер суточных, как и при командировке, составляет не менее $^1/_{24}$ месячного заработка.

3) Трудящемуся возмещаются расходы по переезду,—повидимому, в действительном размере, ибо какого-либо особого порядка определения размера этих расходов К. не предусматривает [1]).

4) Трудящийся получает еще единовременное пособие, размер которого колеблется в зависимости от того, семейный ли он или не семейный: если он переезжает один, то пособие выдается в размере месячного оклада (а если трудящийся не получает твердого оклада,—среднего месячного заработка); если с ним переезжают члены семьи, то на каждого члена семьи он получает дополнительное пособие в размере не ниже $^1/_4$ его месячного оклада или заработка.

Кого следует понимать под «членом семьи»? К. дает относительно этого понятия только одно указание в главе о социальном страховании: «в случае смерти... лиц, работающих по найму, подлежат социальному обеспечению следующие члены их семей: а) несовершеннолетние дети, братья и сестры, до достижения ими 16 лет; б) нетрудоспособные родители и супруг; в) те из вышеперечисленных членов семьи, которые, хотя и трудоспособны, но имеют при себе детей до 8-летнего возраста» (189). На всех этих лиц трудящийся, очевидно, вправе получить дополнительное пособие на переезд, при условии, что они жили общим с ним хозяйством (иначе нет оснований предполагать, что перевод трудящегося должен влечь и их переезд в место его новой службы). Но наряду с этими лицами следует поставить также нетрудоспособных лиц, которые не связаны с трудящимся узами родства или брака, но фактически находились на его иждивении [2]).

V. *НЕИСПОЛЬЗОВАННЫЙ ОТПУСК.* К группе случаев, в коих трудящийся получает дополнительное вознаграждение, следует отнести случай непредоставления ему отпуска. Трудящемуся в этом случае «предоставляется право получить денежную компенсацию, размер каковой определяется соответственно его среднему заработку к моменту выдачи компенсации» (91).

Право на отпуск предоставлено трудящимся не только в их непосредственных интересах, но и в интересах сохранения их трудоспособности; поэтому, там, где отпуска эти особенно необходимы, в особо вредных производствах и в отношении подростков,—замена отпуска денежной компенсацией, как мы видели (стр. 57), не допускается вовсе;

---

[1]) При этом возмещаются лишь расходы по переезду самого трудящегося, но не членов его семьи: издержки по их переезду должны покрываться из дополнительного пособия на переезд.

[2]) Что наряду с родством должно иметь значение и фактическое включение в круг семьи, явствует из цели рассматриваемого нами постановления о пособии на переезд: пособие это выдается на покрытие расходов, вызываемых переводом трудящегося в другую местность, и поскольку этот перевод обусловлен не его личным желанием, а интересами нанимателя, последний, естественно, должен принять на себя издержки по переезду; закон, дабы предотвратить споры о размере издержек, фиксирует их в процентном отношении к заработку, но существа и значения этого пособия такой способ его определения не изменяет. А если таково его значение, то пособие должно выдаваться и на всех неродственников, проживающих вместе с трудящимся и находящихся на его иждивении; ибо их переезд вызывает лишние издержки в той же мере, как и переезд членов семьи в тесном смысле слова. Это толкование подтверждается § 114 Пол. о тарифе 1920 г.: «Семьей считаются лица, находящиеся на иждивении, независимо от родства».

На одинаковом положении с детьми брачными и внебрачными находятся, разумеется, усыновленные, приемыши и приймаки (ср. ст. 182 Код. зак. об актах гражд. сост., брачном, семейном и опек. праве).

но и в других случаях для такой замены мало одного согласия сторон— требуется еще санкция РКК, а за ее отсутствием, подлежащего проф. союза (91).

4. Вознаграждение при неисполнении работы.

Случаи сохранения за трудящимся полного вознаграждения, несмотря на невыполнение им всей или части работы, довольно многочисленны. Сюда относятся: 1) случаи неисполнения работы, произошедшего не по вине трудящегося *в каком-либо единичном случае;* 2) случаи *систематической* недовыработки, обусловленной установленною в К. регламентацией рабочего времени.

1. *НЕВЫПОЛНЕНИЕ РАБОТЫ ПО ПРИЧИНАМ, НЕЗАВИСЯЩИМ ОТ ТРУДЯЩЕГОСЯ.* Во главе постановлений первого ряда следует поставить наиболее общий принцип, в силу коего, «если невыполнение нанявшимся работы было вызвано причинами, от него независящими, то вознаграждение уплачивается по его среднему дневному заработку» (68). Сюда относятся, прежде всего, случаи приостановления работы в предприятии вследствие порчи механизмов, отсутствия топлива или сырья и т. п. Если, по определению К., обязанность трудящегося сводится только к тому, что он «предоставляет свою рабочую силу» (27), то использование этой рабочей силы зависит уже от нанимателя; трудящийся может считать свою обязанность выполненной, если он свою рабочую силу предоставил, независимо от того, использовал ли ее наниматель или нет, и, если не использовал, случилось ли это по вине нанимателя или вследствие непредвиденных случайностей.

ЭВОЛЮЦИЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА В ЭТОМ ВОПРОСЕ. Вопрос этот не всегда решался так: при прежнем взгляде на личный наем, как договор, коим трудящийся обязывался к выполнению определенной работы, всю тяжесть случайной невозможности исполнения нес трудящийся, в согласии с общими началами гражданского права, воспринятыми и новым Гр. К. [1]). Только если невозможность исполнения наступала по вине самого нанимателя, трудящийся сохранял право на вознаграждение (пример: наниматель не предоставил трудящемуся необходимых инструментов). Однако, постепенно стала проникать в теорию, а затем и в законодательство другая точка зрения: казалось более естественным вопрос о том, кто должен нести риск невозможности исполнения,—трудящийся или наниматель—разрешать в зависимости от того, кому из них легче нести этот риск. С этой точки зрения представлялось более правильным возложить риск на экономически более сильную сторону—нанимателя. Такой позиции придерживался уже дореволюционный Устав о пром. труде: он вменял рабочему в обязанность лишь «находиться в промышленном заведении

[1]) «Если в двустороннем договоре исполнение стало невозможным для одной стороны вследствие обстоятельства, за которое ни она, ни другая сторона не отвечает, она... не вправе требовать от другой стороны удовлетворения по договору» (144).

и в распоряжении заведывающего оным для исполнения работ», и только благодаря кривотолкованиям, допущенным Сенатом, на практике установилась обратная точка зрения, в силу коей трудящийся во всех случаях случайной приостановки работ лишался не только места (право увольнения предпринимателя ничем не было ограничено), но и обычного выходного пособия. Так, в одном случае приостановления работ вследствие стачки части рабочих Сенат не признал права на вознаграждение и за рабочими, не присоединившимися к стачке; такое же решение было вынесено им в другом деле, в котором приостановка имела место по причинам технического характера.

РАЗМЕР ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ ПРИ НЕВЫПОЛНЕНИИ РАБОТЫ. В каком размере трудящийся получает вознаграждение в случае невыполнения работы по причинам, от него независящим? По общему правилу, по его среднему заработку (68, стр. 65[2]). И из этого общего правила К. устанавливает существенное исключение: в случае приостановления предприятия, трудящийся сохраняет право на вознаграждение в этом размере только в течение первых трех дней (87, прим.), за последующее же время он получает его только в размере тарифной ставки (87) [1]).

Это—льгота, установленная в пользу нанимателя, ибо тарифная ставка обычно несколько ниже фактического заработка. (К. устанавливает для случаев приостановления предприятий еще другую, более существенную льготу: наниматель имеет право в этих случаях расторгнуть трудовой договор, как заключенный на неопределенный срок, так и срочный, ср. ниже, стр. 87).

ПРЕДЕЛЫ ПРИМЕНЕНИЯ СТ. 68. Трудящийся сохраняет право на вознаграждение не только в случае невыполнения работ по причинам, лежащим в самом предприятии. К причинам, «от него не зависящим», относятся и такие события общего характера, как прекращение сообщений, делающее для него доступ в предприятие невозможным или непомерно затруднительным. Но эта причина должна лежит *вне личности самого трудящегося.* Если она связана с его

---

[1]) По буквальному смыслу ст. 87, заработок в размере тарифной ставки сохраняется лишь за трудящимися, «оставленными в приостановивших свои работы предприятиях и учреждениях *на срок до одного месяца*». Такое ограничение срока, по существу не имеющее никакого разумного основания, объясняется происхождением этой статьи: она заимствована из постановления СНК 20 I 22 о нормах оплаты рабочих и служащих на временно приостановленных государственных предприятиях; постановление это предписывало, в случае остановки на срок более двух месяцев, немедленное увольнение, при остановке же на меньший срок допускало оставление рабочих и служащих с тем, чтобы они в течение первого месяца сохраняли свою тарифную ставку, а в течение второго—получали половину ее, но не менее минимальной заработной платы. Постановление это, изданное в интересах гос. финансов и ограничивающее права трудящихся, естественно, в полном виде в К. не попало; но, отбросив уменьшение вознаграждения за второй месяц, составители К. по недосмотру сохранили срок «до одного месяца», который имел смысл только в связи с этим отброшенным пунктом. Разумеется, ограничение это в той общей форме, в какой оно выражено, никакого значения иметь не может: следует применять статью так, как будто бы слов «до одного месяца» вовсе не было.

личностью, то, хотя бы она и не была вызвана его злой волей или небрежностью, трудящийся теряет право на вознаграждение [1]).

В наиболее частом случае,—временной утраты трудоспособности,—трудящийся вместо заработной платы получает по К. пособие из органов социального страхования (176, п. б), в которые наниматель для этой цели должен производить периодические взносы (178); пособие это, по общему правилу, выдается в размере тарифной ставки соответствующей категории к моменту его выплаты, но не ниже фактического заработка трудящегося до момента утраты им трудоспособности (179). Под случаи «временной утраты трудоспособности» закон подводит не только болезнь, увечье, карантин, беременность, роды, но и уход за больным членом семьи (о понятии «семьи» см. стр. 66).

Таким образом, в конечном счете, трудящийся не терпит материального ущерба в огромном большинстве случаев неявки на работу по причинам, касающимся лично его. Этим, повидимому, объясняется то обстоятельство, что К., в отличие от большинства новых западноевропейских законов о трудовом договоре, не содержит постановления, которое сохраняло бы за трудящимся право на вознаграждение в том случае, если при длительном характере трудового отношения он по личным обстоятельствам не мог выполнять работы в течение сравнительно непродолжительного времени. Принимая такое постановление, западно-европейский законодатель имел

---

[1]) Это положение в К. прямо не выражено, но оно, как нам представляется, вытекает: 1) из декретов о борьбе с прогулами 27 IV 1920 (Собр. Узак. 1920, № 36, ст. 172) и 21 XI 21 («ВЦИК» 25 XI 21, № 265), в которых это положение прямо выражено («пропущенные дни не оплачиваются, независимо от причин неявки»); 2) из сущности института социального страхования, в частности, страхования по временной нетрудоспособности: как и всякое страхование, оно имеет целью возмещение материального ущерба, а если бы застрахованный сохранял в случае болезни право на вознаграждение, он такого ущерба не понес бы; 3) из того, что в отношении одной частной группы случаев, когда трудящийся сохраняет право на вознаграждение, несмотря на то, что причина невыполнения работы связана с его личностью, К. об этом упоминает особо (осуществление избирательного права, вызов в качестве свидетеля или эксперта и т. п., см. стр. 70); отсюда можно заключить, что *общего* правила о сохранении вознаграждения при невыполнении работы по уважительной причине, лежащей в личности трудящегося, К. не предполагает; 4) из того технического значения, которое в гражданском праве приобрели слова: «причины, независящие от должника», они понимаются уже, чем то вытекает из их буквального смысла,—выражение это равнозначуще «причинам, лежащим вне личности должника».

К случаям неявки на работу, при которой трудящийся утрачивает право на вознаграждение, относится и неявка трудящегося вследствие ареста. Вопрос имеет большое практическое значение, так как содержание трудящегося под стражею дает нанимателю право уволить его лишь по истечении двух месяцев (48, п. д, см. ниже, стр. 90). Наниматель к выплате вознаграждения за эти два месяца не обязан, притом не только с защищаемой нами точки зрения, потому что арест—обстоятельство, лежащее в личности трудящегося,—но и независимо от нее: не считая случаев судебных ошибок, которые должны рассматриваться как исключение, деяние, повлекшее за собою заключение под стражу, по общему правилу, не является «независящей» от арестованного причиною. Такое же значение имеет и временное отстранение от службы при привлечении к следствию или суду (Собр. Узак. 1919 г., № 38, ст. 376).

в виду не только случаи полной невозможности выполнения работы (в которых интересы трудящегося и там зачастую обеспечиваются социальным страхованием), но и такие события, которые сюда не могут быть подведены,—смерть отца или матери, живущих в деревне, крестины ребенка, свадьба дочери, судебный процесс, переезд на другую квартиру и т. п. [1]). Во всех этих случаях наниматель по К. имеет право удержать вознаграждение точно так же, как и при невыполнения работы по неуважительной причине [2]). То обстоятельство, что невыполнение работы имело место по уважительной или по неуважительной причине, не вовсе лишено значения по К., но оно учитывается не в связи с вопросом о сохранении права на вознаграждение, а как основание к увольнению трудящегося [3]). К этому вопросу мы еще вернемся (стр. 90).

Следует заметить, что в силу существующих обычаев наниматель в отношении трудящихся, оплачиваемых помесячно, в большинстве случаев этим правом не пользуется [4]).

2. Итак, трудящийся, по общему правилу, сохраняет право на вознаграждение в случае невыполнения работы по причинам, от него независящим. Применение этого общего правила представляет уже рассмотренный нами случай (стр. 44), когда трудящийся, за временным отсутствием той работы, которую он обязался выполнять, переводится на другую, соответствующую его квалификации, работу. В этом случае, как мы видели (стр. 65), если такая временная работа подлежит более высокой оплате, трудящийся таковую и получает; но если бы она подлежала более низкой оплате, он получает заработную плату, которая причиталась бы ему за работу, обусловленную в договоре (36 ч. 4, 62).

3. *ОСУЩЕСТВЛЕНИЕ ТРУДЯЩИМСЯ ПУБЛИЧНЫХ ПРАВ.* К. предусматривает еще одну группу единичных случаев невыполнения работы, при которой трудящийся сохраняет право на средний

---

[1]) Голландское Уложение говорит о «совершенно особых обстоятельствах, возникших не по вине трудящегося», и в качестве примеров приводит: разрешение от бремени жены рабочего, а также смерть и погребение его домашних или его родственников и свойственников, в прямой линии без ограничения степеней, в боковой же линии—до второй степени.

[2]) К. 1918 г. это положение выражал прямо: «При отлучке трудящегося с места работы, вызванной экстренными обстоятельствами, пропущенное рабочее время не подлежит вознаграждению» (112). К. 1922 г. этого положения не повторяет, но так как он не устанавливает и противоположного правила, то положение это остается в силе, как вывод из общего начала о том, что уплата вознаграждения не составляет самостоятельную обязанность нанимателя, а представляет лишь эквивалент за выполненную работу. Положение это недавно еще было подтверждено Пост. СНК 21 XI 21 («ВЦИК» 25 XI 21, № 265), в силу коего «пропущенные дни, кроме разрешенных очередных отпусков, независимо от причин, вызвавших неявку, не оплачиваются». Постановление это относилось, впрочем, только к гос. учреждениям и предприятиям.

[3]) По только что цитированному декрету 21 XI 21, неявка на работу без уважительных причин,—прогул—в гос. предприятиях и учреждениях влечет за собою, помимо удержания вознаграждения, штраф в пользу органов социального обеспечения, возрастающий с каждым следующим днем прогула (за первый день—2% месячного заработка, за 2 дня—5%, за 3—8%, за 4—11%, за 5—15%).

[4]) В случаях производства вычета, таковой должен исчисляться в том же порядке, как и сдельная плата (стр. 63).

заработок: это—случаи осуществления им своих публичных прав и выполнения публично-правовых повинностей. Сюда относятся:

1) вызов в суд в качестве свидетеля, участие в суде в качестве заседателя или эксперта (78) [1].

2) осуществление избирательного права, при том условии, что осуществление этого права в рабочее время санкционировано соответствующим государственным органом (77).

3) Участие в качестве выборных представителей на съездах, конференциях и собраниях уполномоченных, созываемых государственными органами, профессиональными организациями и органами единой потребительской кооперации (но не партийными органами и не органами кооперации сельско-хозяйственной или промысловой) (79).

4) Постоянная работа в Комитете рабочих и служащих; из числа членов Комитета, избираемого в каждом учреждении и предприятии с определенным минимумом трудящихся, часть, в пределах нормы, устанавливаемой К., вовсе освобождается от своей постоянной работы для ведения работы в Комитете (159); за ними сохраняется заработок по их квалификации, если же они по должности членов Комитета должны получать более высокую ставку, то предприятие обязано выплачивает эту ставку (160) [2].

Задача приведенных постановлений—обеспечить трудящемуся фактическую возможность участвовать в общественной жизни. Само собою разумеется, что западно-европейские законодательства дер-

---

[1]) В отношении заседателей соответственное постановление содержится и в Положении о судоустройстве 1922 года: «На все время присутствования в качестве заседателей за последними сохраняется их заработная плата по месту работы, включая и время, необходимое для проезда туда и обратно» (28).

Постановления Угол. Процесс. Кодекса с постановлениями К. о труде не согласованы: согласно ст. 69 Уг.-Пр. Код., «свидетели и эксперты имеют право на возмещение понесенных ими расходов по явке и на вознаграждение за отвлечение от обычных занятий; эксперты имеют право и на вознаграждение за выполнение ими своих обязанностей. Размеры сумм, подлежащих уплате свидетелям и экспертам, определяются особыми инструкциями НКЮ». Это постановление применимо полностью только к тем категориям лиц, которые не получают вознаграждения по трудовому договору, в отношении же трудящихся только в части, касающейся: 1) возмещения расходов и 2) вознаграждения за экспертизу, но не за «отвлечение от обычных занятий».

[2]) Согласно инструкции ВЦСПС 18 VIII 22, № 527 о разбивке ответственных работников по тарифным разрядам («Труд», 22 VIII 22, № 186), члены фабрично-заводских комитетов в предприятиях с количеством рабочих более 5.000 относятся к 13-му разряду 17-разрядной тарифной сетки, в предприятиях с числом рабочих от 1.000 до 5.000—к 12-му разряду и т. д.

Приведенное в тексте толкование единственно приемлемое. Ст. 160 в этой части редактирована весьма неудачно: «Освобождение от работы членов комитета... производится с сохранением заработка их квалификации, но не ниже соответственной тарифной ставки». Если слово «соответственной» относить к тарифной ставке членов комитета по основной их работе в предприятии, то тогда вся оговорка «но не ниже соответственной тарифной ставки» теряет свой смысл, так как «заработок их квалификации» не может быть ниже их тарифной ставки.

жатся по этому вопросу иной, подчас прямо противоположной точки зрения [1] [2].

II. Мы переходим ко второй категории случаев—сохранения за трудящимся права на вознаграждения, при *систематической* недовыработке.

1. *ОПЛАТА СОКРАЩЕННОГО РАБОЧЕГО ДНЯ НАРАВНЕ С НОРМАЛЬНЫМ.* В главе о рабочем времени мы познакомились с теми случаями, когда трудящийся имеет право работать меньше общей нормы или в течение известного времени не работать вовсе.

Во всех этих случаях сокращения времени работы на законном основании трудящийся сохраняет право на вознаграждение:

1) В случае отпусков, как очередных, так и дополнительных (но не отпусков по болезни или материнству, которые оплачиваются кассами социального страхования), он получает вознаграждение в размере среднего заработка (69);

2) Подростки имеют право на оплату сокращенного рабочего дня в том же размере, в каком оплачивается полный рабочий день соответственных категорий рабочих (61) [3]. При сдельной плате они получают таковую в тех же размерах, что и взрослые рабочие, но сверх сдельной оплаты получают еще доплату за два часа по их тарифной ставке (75) [4].

---

[1] Исключение составляла Голландия, в коей рабочий сохранял право на вознаграждение за рабочее время, потраченное на осуществление избирательного права. Германская конституция 1919 г. установила в более общей форме, что трудящийся имеет право на свободное время, необходимое для осуществления политических прав, и, поскольку это не причиняет предприятию существенного ущерба, имеет также право занимать почетные должности публичного характера.

[2] В этой связи надлежит упомянуть еще о постановлении СНК от 22 III 22 («ВЦИК» 7 IV 22, № 79), согласно коему «надлежит производить вознаграждение лицам, состоящим в частях особого назначения, за те рабочие часы и дни, когда неявка их на работу была вызвана несением службы в частях особого назначения».

Разъяснение уполномоченного НКТ Северо-Западной области, опубликованное в «Вестнике Петросовета» 28 II 23, № 96, распространяет это положение и на другие случаи пропуска рабочих дней, связанные с выполнением каких-либо повинностей,—напр., воинской (явки на перерегистрацию, прохождение всеобщего военного обучения и т. п.).

[3] На практике встречались попытки переложить невыгоду сокращения рабочего дня несовершеннолетних на них же самих, определив для них норму выработки не пропорционально их сокращенному рабочему дню, а наравне со взрослыми рабочими, чтобы оплачивать их сокращенный рабочий день ниже тарифной ставки. К. устанавливает обязательность определения норм выработки пропорционально сокращенному рабочему дню (в 6 час. и в 4 часа) (57, прим. 2).

[4] Постановление это было введено лишь во II редакцию проекта по предложению ВЦСПС. В основании его лежит резолюция V Всеросс. съезда профсоюзов: «В интересах воссоздания кадров квалифицированных рабочих считать необходимым оплату труда подростков производить при работе 6 час. за 8 час.. с 1 по 6-й разряд включительно по тарифу взрослых рабочих» («Труд», 1922 г., № 214). Как видим, ограничение одними младшими тарифными разрядами в К. отпало; но К., установив доплату за два часа, вносит другую оговорку, ограничивающую сферу применения этого порядка оплаты: «НКТ предоставляется право устанавливать порядок исчисления и установления норм оплаты труда подростков в зависимости от характера и условий соответствующих отраслей хозяйства» (61). Соотношение между обеими

3) За часы, недоработанные накануне дней отдыха и праздничных дней, при повременной плате не производится удержаний, а при сдельной они также оплачиваются по повременным тарифным ставкам соответствующих категорий (113).

4) То же относится к перерывам, предоставляемым матерям для кормления ребенка [1]).

5) Само собою разумеется, что и сокращение рабочего времени, устанавливаемое законом в более общей форме (для подземных работ, особо вредных производств, ночной работы) не влечет соответственного сокращения заработной платы [2]). Наоборот, сокращение рабочего дня в порядке частных соглашений, как мы уже указывали (стр. 61, прим. 1), дает право и на соответственное сокращение платы, в частности на понижение минимума заработной платы.

частями статьи не вполне ясно,—повидимому, имеется ввиду допустимость отступлений от общего принципа, выраженного в 1-й части, с санкции НКТ. Пока таких постановлений НКТ не издал.

Ст. 75 говорит о «подростках», а не о «несовершеннолетних», как другие статьи, касающиеся всех трудящихся моложе 18 л. (31, 57, прим. 2, 116, 137. 185 прим., заглавие гл. XIII); она, очевидно, не применима к «малолетним»—от 14 до 16 лет: это явствует и из того, что при 4-часовом рабочем дне они должны были бы получать дополнительное вознаграждение не за 2, а за 4 ч. Отсюда вывод, что и приведенная ст. 61, говорящая о повременной оплате «подростков», к малолетним также не относится.

Если подходить к вопросу с исторической точки зрения, то предлагаемое нами толкование, с одной стороны, получает подтверждение, с другой, вызывает и серьезные сомнения. Согласно Правил о труде лиц, не достигших 18-летнего возраста, изданных НКТ и ВЦСПС за № 126 («Бюллетень ВЦСПС», 29 II 21, № 12), «лица в возрасте до 16 лет считаются малолетними, в возрасте от 16 до 18 лет — подростками». Эти определения подтверждают, что ст. 61 и 75, *по своему прямому смыслу*, относятся только к лицам от 16 до 18 лет. Но дальнейшее содержание Правил может дать основание к распространительному толкованию этих статей (которое, насколько нам известно, на практике и применяется): «малолетние, работающие 4 часа, и подростки, работающие 6 часов, при выработке установленной нормы и при повременной оплате труда получают плату, как за 8 часов». Эти правила подтверждены к соблюдению в государственных предприятиях в 1922 г. циркуляром ВЦСПС и ВСНХ («Бюллетень ВЦСПС», I IV 22, № 6/37).

Таким образом, остается неясным, говорится ли в ст. 61 и 75 только о подростках, а не вообще о несовершеннолетних, потому что только они и имелись в виду законодателем, или же в силу простого недосмотра, объясняющегося тем, что огромное большинство несовершеннолетних нанимающихся—именно подростки. О «подростках» говорит также ст. 130, хотя по смыслу ее она могла бы относиться ко всем несовершеннолетним.

[1]) Они «засчитываются в счет рабочего времени» (134): оговорки об особой оплате их при *сдельном* вознаграждении не имеется, но по аналогии с приведенными постановлениями о дополнительном вознаграждении по тарифным ставкам при сдельной оплате работ для подростков и для предпраздничных дней (п. 2 и 3) мы вправе и в данном случае предположить такой же способ оплаты.

[2]) И это положение в К. прямо не выражено, но вытекает из аналогии с приведенным рядом частных постановлений: из них можно вывести то общее правило, что установленное К. в отдельных случаях сокращение рабочего дня против 8 ч. не должно отражаться на размере вознаграждения. Нет никаких оснований, ни логических, ни исторических, относиться, напр., к ночному труду иначе, чем к труду несовершеннолетних или к работе в особо вредных производствах.

В отношении ночной работы увеличение почасовой оплаты признано и самим К., однако, в неправильном объеме: К. касается этого вопроса только

2. *МИНИМАЛЬНОЕ ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ ПРИ НЕДОВЫРАБОТКЕ.* Нам остается коснуться еще одного последнего случая оплаты работы, фактически не произведенной. Случай этот стоит особняком от других. Мы уже видели (стр. 64), что при недовыработке в нормальных условиях работы трудящийся получает плату не в размере своей ставки, а уменьшенную в соответствии с количеством исполненной работы; однако, удержание платы за недовыработку ограничено узкими рамками: трудящемуся обеспечиваются, как минимум, две трети его тарифной ставки, независимо от того, оплачивается ли его работа сдельно или повременно (57, 73) [1]. В качестве компенсации нанимателю предоставлено право, в случае систематической недовыработки, уволить трудящегося (см. ниже, стр. 88).

Выше (стр. 42) мы уже говорили о том, что право нанимателя производить удержания стоимости причиненного трудящимся ущерба ограничено одной третью тарифной ставки. Смысл обоих постановлений тожествен: непригодные к работе могут быть уволены, но покуда они находятся на работе у данного нанимателя и работа эта является для них основным источником существования, они не должны быть лишены этого источника, хотя бы и были виновны в неисполнении принятых на себя обязанностей: трудовое вознаграждение должно быть неприкосновенно.

5. Порядок выплаты вознаграждения.

Чтобы покончить с вопросом о вознаграждении, нам остается еще коснуться вопросов о сроках, времени, месте и формах его выдачи.

I. *СРОКИ ВЫПЛАТЫ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ.* По общему правилу, «выдача вознаграждения должна производиться периодически, но не реже, как через каждые две недели» (65). В соответствии с этим, в слу-

---

в связи с специальным случаем сменных работ и непрерывных дежурств, когда продолжительность рабочего времени уравнивается с дневной (см. стр. 54). «*В этих случаях* оплата за каждый проработанный в ночное время час соответственно увеличивается (один ночной час оплачивается, как $^{8}/_{7}$... дневного часа)» (96, ч. 2). Но это—лишь частный случай применения того положения, что сокращенный в силу закона рабочий день оплачивается, как нормальный: в самом деле, если трудящийся за 7 часов ночного труда должен получить столько же, сколько другой получает за 8 часов дневного труда, то оплата каждого часа ночной работы должна составлять $^{8}/_{7}$ дневного вознаграждения.

Это правило одинаково применимо, как к тому случаю, когда ночная работа длится 7 часов, так и к тому, когда она продолжается 8 часов (в таком случае, ночная смена зарабатывает на $^{1}/_{7}$ больше денной). К. этого положения не устанавливает, но подтверждением того, что он признает принцип оплаты сокращенного рабочего дня наравне с нормальным, служат два дальнейших вывода, которые он из него делает: 1) в случаях, в коих нормальная продолжительность рабочего дня составляет 6 часов, а ночной труд 5 часов, оплата за каждый проработанный в ночное время час равна $^{6}/_{5}$ дневного часа (ст. 96, ч. 2); 2) соответственно увеличивается и оплата сдельных рабочих, которые сверх сдельного заработка получают (как и подростки в приведенном в тексте случае) при 8-часовом рабочем дне еще $^{1}/_{7}$, и при 6-часовом—$^{1}/_{5}$ почасовой ставки их категории (96, ч. 3).

[1]) Таким образом, фактически сдельная оплата для менее способных и трудолюбивых рабочих окажется меньше, чем для более радетельных и трудоспособных: первые, напр., при выработке 50% нормы, напр., 50 штук какого-либо изделия, получат вознаграждение в размере $^{2}/_{3}$, т. е. 66,6%, напр., принимая тарифную ставку за 100 р., 66,6 р. или по 1,33 р. за штуку, а вторые—при выработке 100% нормы—100 штук—только 100 р. вознаграждения, т. е. по 1 р. за штуку, на 25% меньше первых.

чае сдачи специальной работы по сдельному наряду, нанявшийся получает до окончания такового периодически, но не реже, чем через каждые две недели, авансы в размере тарифной ставки его категории (72). Выдача вознаграждения за временную работу, длящуюся менее двух недель, производится немедленно по окончании работы (65).

По К. 1918 г. выплата вознаграждения не могла предшествовать производству работы; это правило известно и многим иностранным законодательствам, стремящимся таким путем предотвратить возможность прикрепления рабочего к предприятию. К. 1922 г. этой нормы не повторяет (лишь в одном случае он предписывает обязательную выдачу вознаграждения вперед за будущее время—перед получением очередного отпуска) [1]. Отсюда мы, однако, не должны делать вывода, что К. допускает выплату вознаграждения авансом (см. ниже, п. V).

Следует отметить, что требование периодической выплаты имеет самостоятельное значение, независимо от установления максимальных промежутков времени между одной выплатой и другой: периодичность предполагает истечение между отдельными выплатами *одинаковых* сроков, что дает трудящемуся возможность приурочить свои расходы к заранее известным дням. Поэтому, напр., еженедельная выплата вознаграждения, производимая то в понедельник, то в среду, то в четверг, не будет удовлетворять требованиям К.

ПРОСРОЧКА В ВЫПЛАТЕ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ. Невыплата вознаграждения в срок, как и всякое невыполнение договорных обязанностей, обязывает нанимателя к возмещению трудящемуся проистекающих отсюда убытков. Большинство западно-европейских законодательств устраняют необходимость доказывания вины нанимателя (одно из обязательных условий иска о возмещении, ср. ст. 403 Гр. К.) и размера убытков, заранее фиксируя пеню в размере определенного %: по Уставу о пром. труде просрочка влекла за собою выплату пени в размере 2-недельного заработка. К. таких постановлений не содержит; на практике конфликтные органы обычно присуждают нанимателя к выплате задолженности по курсу золотого рубля в день выплаты [2] [3].

---

[1]) Ст. 69; на отпуска по материнству это постановление не распространяется.

[2]) Практика эта зиждется, повидимому, на циркуляре ВЦСПС № 497, опубликованном весною 1922 г. («Труд», № 89), согласно которого «во всех случаях несвоевременной уплаты заработка профессиональные союзы должны добиться обязательства от управления уплатить не позднее твердо оговоренного срока, либо передать дело в суд, чтобы судебным порядком заставить администрацию срочно произвести уплату с начислением разницы по курсу рубля»... Как видно из текста циркуляра, он *обязательности* такого расчета не устанавливал (и устанавливать не мог, так как ко времени его издания ВЦСПС уже не пользовался правом регламентации условий труда). Такой порядок расчета соответствует и практике судов по делам других категорий, напр., при взыскании покупной цены, вознаграждения за причиненные убытки и т. п.

[3]) По газетным сведениям, в СНК внесен проект особого декрета о гарантиях рабочих и служащих от потерь на курсе рубля при опоздании выплаты зар. платы («Труд» 11 III 23, № 55).

и притом не только за действительно проработанное время но, если договор был прекращен, а расчет задержан—по день расчета [1]).

II. *ВРЕМЯ ВЫПЛАТЫ.* К. предписывает выплату вознаграждения в рабочее время (67). Это постановление, известное большинству западно-европейских законодательств, имеет целью предотвратить использование для производства выплаты времени, установленного для отдыха и приема пищи, и задержку рабочего в предприятии после окончания работы, особенно чувствительную, когда день расчета,—как это большею частью бывает,—падает на последний день недели.

III. *МЕСТО ВЫПЛАТЫ.* Выплата вознаграждения должна производиться в месте совершения работы (67). Это постановление также заимствовано из западно-европейского законодательства; оно имеет целью не только предотвратить потерю времени, сопряженную с передвижением в другое место (правление предприятия), но еще и оградить рабочего от выплаты вознаграждения в такой обстановке, которая вводит его в соблазн истратить эти деньги непроизводительным образом,—напр., в пивных, трактирах или мелочных лавках. В западно-европейской и русской практике нередки были случаи, когда владельцы промышленных предприятий сами содержали такие заведения или вступали в соглашение с содержавшими их лицами: рабочий рисковал в таких случаях уйти домой без гроша в кармане, а львиная доля прибыли возвращалась этим способом к тому же нанимателю.

IV. *ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ В НАТУРЕ.* Несравненно большее еще значение имеют постановления о форме вознаграждения.

В литературе по этому вопросу установилась вполне определенная точка зрения. Единственно допустимая форма вознаграждения—денежная. Вознаграждение в натуре, в какой-бы форме оно ни производилось, представляет всегда явление отрицательное; оно вносит неопределенность в расчеты, создает возможность уменьшения заработной платы путем выдачи товара низшего качества и установления высоких цен. В тех случаях, когда вознаграждение выдается в товаре, рассчитанном на сбыт, выдача его обременяет рабочего трудной задачей реализовать этот товар на рынке; когда же вознаграждение заключается в предоставлении в натуре помещения и продовольствия и сопряжено с принятием трудящегося в семью нанимателя, оно подчиняет его хозяйской власти нанимателя и вносит в трудовое отношение элемент патриархальности: этим обусловливается и возможность удлинения рабочего дня, и привлечение трудящегося к испол-

---

[1]) Впрочем, этой практике, не имеющей под собой никакой законной почвы, в настоящее время, повидимому, положен конец разъяснением Центральной Конфликтной Комиссии по делу Штеллинга с Нар. Комиссариатом Финансов; по этому разъяснению «замедление в выплате вознаграждения или несвоевременный расчет дают трудящемуся право требовать выплаты по курсу дня, но моментом расторжения договора следует считать указанное в приказе об увольнении число, а не день учинения окончательного расчета (при условии своевременной выдачи всех необходимых для поступления на новую службу документов) («Еженедельник Сов. Юстиции», 1923, № 2, стр. 50).

нению домашних работ, не относящихся к его прямым обязанностям; помимо этого, трудящийся оказывается связанным с нанимателем тем, что уход от него означает одновременную потерю крова, что в современных условиях представляется особенно существенным лишением.

Неудивительно поэтому, что большинство западно-европейских законодательств воспретило эту форму вознаграждения или ввело его в тесные рамки. Русский Устав о пром. труде безусловно воспрещал выплату вознаграждения изделиями данного предприятия и допускал отпуск продуктов в натуре только по таксе, утвержденной фабричным инспектором.

К. *в основе* стоит на той же точке зрения: правда, он допускает уплату вознаграждения как деньгами, так и натурою; но, во первых, выдача натурой возможна лишь, поскольку это обусловлено в договоре, трудовом или коллективном,—следовательно, наниматель не может по своему усмотрению выдать вместо обусловленной денежной суммы ее эквивалент в продуктах; во вторых, даже в случаях, предусмотренных договором, выдача натурой может заключаться только в «предоставлении помещения для жилья, продовольствии, предметах личного потребления» (66),—следовательно выдача вознаграждения товарами, представляющими предмет производства или торговли данного предприятия, не допускается.

Однако, К. делает существенный шаг назад по сравнению с Уставом о пром. труде и с К. 1918 г.: в то время, как по Уставу такса устанавливалась инспектором, в то время, как по К. 1918 г., сверх того, требовалось разрешение инспекции на самую замену денежного вознаграждения натурой, К. 1922 г. постановляет: «Условия выдачи вознаграждения натурой и порядок ее расценки устанавливаются договором» (66). Такое положение, думается, откроет дорогу многим злоупотреблениям.

V. *НЕДОПУСТИМОСТЬ УДЕРЖАНИЙ.* В связи с правилами о порядке выплаты вознаграждения, необходимо отметить еще одно положение, в основе своей разумеющееся само собою: вознаграждение подлежит выплате полностью, без всяких удержаний. Положение это терпит исключения. Выше (стр. 42) мы уже познакомились с одним таким исключением—удержанием в покрытие причиненного нанимателю ущерба. К. предусматривает еще два случая таких удержаний: 1) наложение на трудящегося денежных взысканий властью нанимателя; оно допускается лишь в случаях, предусмотренных специальными узаконениями или правилами внутреннего распорядка (43); 2) удержание авансов, выданных по сдельному наряду в установленные расчетные периоды до окончания выполнения наряда (см. выше, стр. 75). На первый взгляд может показаться, что это постановление разумеется само собой; но оно должно быть отмечено в виду того, что по некоторым законодательствам (германскому, французскому) правило о недопустимости или ограничении размера удержаний распространено и на случаи выдачи авансов: этим преследуется цель предотвратить прикрепление трудящегося к предприятию посредством постоянного авансирования ему заработной платы,

которую он должен отрабатывать: постоянная задолженность ставит трудящегося в еще более зависимое положение, под давлением угрозы принудительного взыскания долга он вынужден бывает соглашаться на самые тяжелые условия. Воспрещая удержание авансов, законодатель придает им характер безмездных выдач и устраняет этим для нанимателя соблазн прибегать к такому способу экономического закабаления трудящегося.

В виду общей тенденции советского законодательства к ограничению удержаний (стр. 42), следует, как нам кажется, признать, что, поскольку К. оговаривает возможность удержания авансов только именно при *сдельной* работе [1]), удержание авансов в других случаях недопустимо; следовательно, выдавая таковые, наниматель действует на собственный страх и риск: трудящийся при получке может согласиться на удержание, но может и не соглашаться, и тогда наниматель должен выдать вознаграждение полностью; ему остается в этом случае взыскивать неотработанный аванс судебным порядком [2]).

6. Привилегированный характер требований о заработной плате.

В заключение мы должны упомянуть еще о нормах, устанавливающих в пользу трудящегося право преимущественного удовлетворения пред прочими верителями нанимателя.

I. «В случае несостоятельности нанимателя, все выплаты рабочим и служащим... должны производиться в первую очередь, преимущественно перед всеми другими долгами нанимателя» (93). Это постановление повторяет начало, хорошо известное западно-европейским законодательствам: оно продиктовано тем, что из всех верителей несостоятельного трудящийся от неуплаты трудового вознаграждения пострадал бы наиболее тяжело.

Как известно, по общему правилу, все долги несостоятельного, независимо от их характера и времени возникновения, покрываются в равной мере: если его имущества не хватает на покрытие всех долгов, а только части их, то удовлетворяются все же *все* долги в одинаковой пропорции. Однако, из общей массы долгов выделяются некоторые, пользующиеся преимущественным удовлетворением: требования недоимок по государственным налогам и сборам, требования

---

[1]) Заметим, кстати, что авансы, выдаваемые по К. при сдельных нарядах, не являются авансами в собственном смысле слова: под авансом обычно понимается выдача вознаграждения до выполнения работы, здесь же оно выдается в обычные сроки *после* выполнения, с той лишь особенностью, что определение размера вознаграждения в точности еще невозможно; так как аванс выдается в размере тарифной ставки, а фактическая выработка может оказаться ниже, то аванс *может* оказаться выплаченным в размере, превышающем причитающееся трудящемуся вознаграждение, но это только возможный случай.

[2]) Сказанное в тексте, конечно, не имеет отношения к ненормальным случаям, когда служащий получает «аванс» в счет уже заработанного им вознаграждения в виду недостатка у нанимателя (государства) денежных знаков. Это—не аванс в собственном смысле слова (см. предыдущее примечание).

государства из договоров подряда и поставки (Гр. Код. ст. 235, прил., ст. 31) и др. К ним причисляются и обязательства нанимателя из трудового договора.

II. Гр. Кодекс (101) идет еще дальше: он предоставляет трудящемуся право преимущественного удовлетворения не только пред личными верителями нанимателя, но и пред залогодержателями, требования которых обеспечены ценностью определенной вещи. Таким образом, в случае невыплаты заработной платы, взыскание может быть обращено трудящимися и на имущество нанимателя, заложенное третьему лицу, а это третье лицо—залогодержатель получит удовлетворение лишь из той суммы, которая очистится *после* покрытия задолженности по заработной плате. Такое ограничение прав залогодержателя представляет новшество, неизвестное ни одному из западноевропейских законодательств: законодательства эти не допускают отступлений от принципа вещно-правовой силы залога, создающей как бы непосредственную связь между залогодержателем и вещью.

III. «В случае неуплаты в срок подрядчиком рабочим заработанного ими вознаграждения, орган, сдавший подряд, вправе удовлетворить рабочих при бесспорности их требований из сумм, причитающихся к выдаче подрядчику» (Гр. К. ст. 235, прил., стр. 17). Западноевропейские законодательства идут несколько дальше: они предоставляют рабочим законное залоговое право на предмет подряда и распространяют его на все подряды, а не только те, в коих заказчиком является государство (ограничение, ничем не оправдываемое). Разумеется, норма русского Положения о гос. подрядах и поставках имеет то огромное преимущество, что обеспечивает трудящимся *немедленное* удовлетворение во внесудебном порядке.

Право преимущественного удовлетворения по К. зак. о тр. предоставляется трудящемуся не только в отношении требования заработной платы, но и в отношении всех вообще «выплат, вытекающих из трудовых и коллективных договоров». Таковыми являются, прежде всего, выплаты, вытекающие непосредственно из закона: компенсация расходов, связанных с командировкою (81), денежная компенсация за неиспользованный отпуск (91), компенсация за износ использованного трудящимся при исполнении работы принадлежащего ему инструмента (85), компенсация невыдачи одежды и обуви в предприятиях, работа в коих сопряжена с быстрым их изнашиванием (86), и т. д. (ср. стр. 80). Право преимущественного удовлетворения пред залогопринимателями и пред подрядчиками и их кредиторами, которое предоставлено трудящимся по *Гражд. Код.*, простирается только на заработную плату.

ГЛАВА VI.

Другие обязанности нанимателя.

Нам остается рассмотреть, какие обязанности трудовой договор налагает на нанимателя помимо уплаты вознаграждения.

I. *ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ВЫДАЧИ.* К. предусматривает некоторые обязательные дополнительные выдачи, не имеющие характера трудового вознаграждения.

1. В предприятиях, работа в коих сопряжена с быстрым изнашиванием одежды и обуви, наниматель обязан бесплатно снабжать таковыми рабочих (86).

2. На всех особо вредных работах или работах, связанных с пребыванием в ненормальной температуре, в сырости или с загрязнением тела, а равно в случаях, вызываемых соображениями общественной гигиены, рабочим выдаются во временное пользование [1]) специальная одежда и предохранительные приспособления (очки, маски, респираторы, мыло и т. п.) (141).

3. «В производствах, связанных с опасностью профессионального отравления, рабочим выдаются, в качестве противоядия, жиры или нейтрализующие вещества» (142).

Список соответственных работ и нормы выдачи устанавливаются во всех этих случаях НКТ. Выдача производится за счет предприятия; в случае невыдачи указанных предметов в натуре, оно обязано компенсировать трудящимся их фактическую стоимость (86, 142, прим.), но в первом из перечисленных случаев такая замена допускается только, «когда, по заключению местных органов НКТ, предоставление упомянутых предметов натурою не представляется возможным».

4. К этой же категории случаев относится и обязанность нанимателя возместить износ инструмента, когда трудящийся пользуется в работе своим инструментом (85). Это—вывод из того положения, что трудящийся, по общему правилу, предоставляет по договору только свою рабочую силу, но не инструмент (84).

II. О ряде других обязанностей нанимателя, связанных с рабочим временем (предоставление перерывов, отпусков и т. д.) мы уже говорили. Нам остается еще коснуться некоторых второстепенных обязанностей нанимателя.

1. Наниматель обязан возвратить трудящемуся, по первому его требованию, взятое у него *удостоверение личности* (41).

Издавна распространенный в России обычай, в силу коего наниматель, при поступлении трудящегося на службу, забирал его паспорт, служил вернейшим способом обеспечения интересов нанимателя; трудящийся, при существовании паспортной системы, лишался, таким образом, свободы передвижения. Способ этот, по существу незаконный,

---

[1]) См. разъяснение НКТ, опубликованное в «Труде» 16 XII 22, № 284; по этому разъяснению стирка и починка спец-одежды лежит на предприятии.

приобрел большое распространение в особенности в сельском хозяйстве—помещику было особенно важно закрепить рабочих на время сбора урожая. Против этого способа более либеральные мировые суды вели борьбу еще в 70-х годах; но несмотря на все происшедшие перемены, он не исчез до наших дней, да и самый К., устанавливая только обязанность возвращения удостоверения, молчаливо санкционирует этот обычай.

2. «Наниматель обязан выдать нанявшемуся, по его просьбе, *удостоверение* о том, сколько времени и в какой должности нанявшийся у него работал» (42). К. не оговаривает, что эта обязанность наступает лишь с увольнением трудящегося; это обстоятельство следует отметить, в виду того, что нанявшийся может быть заинтересован в получении на руки такого удостоверения еще до прекращения трудового отношения, так как удостоверение это может облегчить ему заблаговременное приискание новой работы. Некоторые западно-европейские кодексы, напр., австрийский, особо предусматривают выдачу временных удостоверений до прекращения трудового отношения.

К. воспрещает помещение в удостоверении каких-либо условных знаков (42). Это постановление имеет целью предупредить возможность пользования тайными знаками, затрудняющими трудящемуся приискание новой работы; они применяются на Западе членами предпринимательских объединений в целях борьбы с руководителями забастовок. Западно-европейские законодательства нередко содержат такое же запрещение.

III. *ВОЗМЕЩЕНИЕ УБЫТКОВ ТРУДЯЩЕГОСЯ.* По общему началу гражданского права, лицо, причинившее другому вред, при наличии в том вины с его стороны, обязано возместить этот вред потерпевшему (ср. 403 Гр. К.). Это положение применимо, разумеется, и к трудовому договору и в Зап. Европе имеет в этой области большое практическое значение в отношении тех трудящихся, которые не подлежат социальному страхованию (т.-е. большею частью всех, кроме фабрично-заводских рабочих и—в отдельных странах, напр. Германии—служащих: на основании этого положения трудящийся вправе искать убытки, связанные с причиненным ему увечьем,—расходы по лечению, утрата трудоспособности), убытки, произошедшие вследствие болезни, явившейся результатом антигигиенического состояния помещения, отведенного для работы или жилья, и т. д.

В России, при распространении социального страхования на все группы трудящихся, это положение не имеет такого крупного значения; однако, оно все же может найти себе применение: «если вред причинен преступным действием или бездействием предпринимателя, потерпевший, поскольку он в порядке социального страхования не получает полного возмещения вреда, имеет право дополнительного требования к предпринимателю» (Гр. К. 413, ч. 3). Так как пособия по временной нетрудоспособности, по инвалидности и смерти в порядке социального страхования выдаются не всегда в размере полной тарифной ставки (К., 179, 182, 187, 189), то это постановление Гр. Кодекса не лишено практического значения.

В тех случаях, когда нанимателем является предприятие, деятельность которого связана с повышенной опасностью для окружающих (железные дороги, фабрично-заводские предприятия, предприятия, торгующие горючими материалами, и т. п.), положение трудящегося

облегчается тем, что он освобождается от обязанности доказывать вину нанимателя: последний отвечает за вред, если не докажет, «что вред возник вследствие непреодолимой силы, либо умысла или грубой небрежности самого потерпевшего» (Гр. К. 404) [1].

---

[1] Отметим еще, что по Угол. Код. «заведомое поставление работающего в такие условия работы, при которых он вполне или отчасти утратил или мог утратить свою трудоспособность, карается лишением свободы или принудительными работами на срок не ниже одного года» (156).

ГЛАВА VII.

Прекращение трудового договора.

1. Общие основания прекращения.

Мы подошли к последнему вопросу,—вопросу о прекращении трудового договора.

I. Некоторые основания прекращения, общие со всеми договорами вообще, не возбуждают никаких сомнений. Таковы:

1. Соглашение сторон (44): если обе стороны согласятся о прекращении заключенного ими договора, то он, разумеется, прекращается.

2. Истечение срока, на который договор был заключен, а также окончание условленной работы (44, см. выше, стр. 39). Если по истечении первоначально установленного срока (который часто носит характер предварительного испытания), трудовое отношение продолжается и ни одна из сторон не требует ни его прекращения, ни заключения договора на новый определенный срок, «договор признается продолженным на прежних условиях, на срок неопределенный» (45); таким образом, в дальнейшем расторжение договора со стороны нанимателя может последовать не иначе, как при наличии одного из оснований, перечисленных в К. (см. ниже, стр. 87 сл.). В этом случае закон, чтобы избежать пагубной неопределенности отношений и лишних конфликтов, возводит в правило то положение, которое в подавляющем большинстве случаев отвечает намерению сторон. То же относится и к тому случаю, когда трудовое отношение продолжается после окончания определенной работы: те условия, на которых исполнялась эта работа, признаются действительными и для дальнейшего.

3. О влиянии смерти одной из сторон К. никаких постановлений не содержит. Само собою разумеется, что смерть трудящегося прекращает трудовой договор. Но каково значение смерти нанимателя? Западно-европейское законодательство и практика признают, что она договора не прекращает, если только договор не заключен именно в виду личности нанимателя. Таким же образом следует, повидимому, разрешить вопрос и с точки зрения К.: «переход учреждения, предприятия или хозяйства от одного ведомства или владельца к другому не прекращает действия трудового договора» (44); следовательно, если дети продолжают вести предприятие своего отца, если семья продолжает после смерти главы семейства жить общим хозяйством, то смерть нанимателя сама по себе трудового договора не прекращает. Если же смерть эта приводит к ликвидации предприятия или хозяйства, то вступают в силу нормы о ликвидации, которая, как мы увидим ниже, является основанием к расторжению договора (47, п. а).

II. Мы рассмотрели основания прекращения трудового договора, общие с другими договорами. Рассмотрим теперь основания *расторжения* договора, т.-е. основания, по которым он может быть прекращен односторонним отказом той или другой стороны.

Характерна та эволюция, которую советское законодательство проделало в этом вопросе за пять лет своего существования. По К. 1918 г., всякий трудовой договор, все равно, заключен ли он без определенного срока или на срок, мог быть расторгнут трудящимся только при наличии оснований к уходу: наличие таких оснований поверялось местным или фабрично-заводским комитетом (при службе у частных лиц такой поверки не требовалось даже при срочном договоре,—установленный в нем срок в частных предприятиях был обязателен только для предпринимателя). С другой стороны, трудовое отношение связывало и нанимателя, будь то государственное учреждение или предприятие или частное лицо: наниматель мог расторгнуть договор только при ликвидации предприятия, приостановке работ на срок более одного месяца, явной непригодности нанявшегося, его недобросовестности или грубой небрежности; причем трудящийся мог обжаловать увольнение, и вопрос решался проф. союзом или органами НКТ.

Иные принципы проводит новый К. В основе трудового отношения лежит договор, который и определяет длительность этого отношения. Вместе с тем, К. значительно смягчает нормы, затрудняющие расторжение договора нанимателем; в отношении же трудящегося он, наоборот, укрепляет силу установленного договором обязательства, допуская досрочное расторжение им договора лишь в определенных условиях. Тем не менее, принципиальное различие между нанимателем и трудящимся в вопросе расторжения сохраняется. Необходимо поэтому вопросы о расторжении договора трудящимся и о расторжении его нанимателем рассматривать особо.

2. Расторжение договора трудящимся.

ИСТОРИЯ ВОПРОСА. Вопрос о досрочном расторжении трудового договора трудящимся проделал сложную эволюцию, весьма поучительную с точки зрения постепенного смягчения нравов и роста прав человеческой личности. Законодательные памятники XVIII и даже начала XIX века такого досрочного расторжения не допускали вовсе. Мало того, в случае самовольного ухода с работ они предписывали принудительное возвращение трудящегося через полицию. Еще изданный после великой французской революции, в 1803 г., французский закон о промышленных рабочих устанавливал порядок, при котором трудящийся фактически оказывался прикрепленным к предприятию: для рабочих введены были так наз. рабочие книжки, и они не могли поступить на новое место без отметки об увольнении прежнего нанимателя, который мог отказать в внесении такой отметки впредь до отработки рабочим числившихся за ним авансов. Наниматели пользовались этим порядком для того, чтобы выдачею крупных авансов на долгие годы закрепостить рабочих; он был отменен только в 1851 г.

И в Своде Гражд. Узаконений губ. Остзейских, и поныне действующем в республиках, ранее составлявших Прибалтийский край

содержится постановление, в силу коего, «если слуга оставит место прежде условленного срока, без законной к сему причины, то он должен быть... принужден продолжать службу до срока»; но это постановление в значительной мере смягчается тем, что Остзейский Свод признает уже длинный ряд оснований, дающих трудящемуся право досрочного расторжения договора.

Все более современные законодательства, устанавливая право трудящегося на досрочное расторжение договора при наличии определенных оснований, вместе с тем уже более не допускают принудительного привода его к месту работ и в тех случаях, когда он права расторгнуть договор не имеет. И русское дореволюционное законодательство такого принудительного исполнения не допускало; впрочем, до 1912 г. оно сохраняло уголовное наказание за самовольный уход с работ промышленных рабочих.

Последним шагом в этой эволюции явилось допущенное впервые Германским Уложением расторжение договора не только в силу перечисленных в законе специальных оснований, но и вообще при наличии «уважительных причин»; вопрос об уважительности разрешается судом по его свободному усмотрению. Это—большой шаг вперед, так как никакое законодательство не в состоянии предусмотреть все те обстоятельства, при которых расторжение договора со стороны нанявшегося не может быть поставлено ему в вину.

Таким образом, эволюция ослабления договорных уз, связывающих трудящегося с местом службы, идет в двух направлениях: в ограничении принудительного исполнения трудового договора и в допущении расторжения договора при наличии уважительных причин.

РАСТОРЖЕНИЕ ДОГОВОРА ТРУДЯЩИМСЯ ПО К. Что касается до расторжения договора трудящимся по К., то он различает случаи заключения договора на определенный и на неопределенный срок.

I. *ДОСРОЧНОЕ РАСТОРЖЕНИЕ.* При заключении договора на *определенный* срок, трудящийся уже не может расторгнуть его по своему усмотрению, а лишь при наличии определенных оснований.

Некоторые из этих оснований перечислены в самом К. Таковы: 1) нарушение нанимателем принятых им на себя по договору обязательств, в частности, невыплата в срок условленного вознаграждения (48, п. а и б); 2) нарушение нанимателем законов о труде (а также, разумеется,всех изданных в развитие этих законов постановлений) (48, п. б); 3) грубое обращение с нанявшимся со стороны нанимателя, представителей администрации или членов их семей (48, п. в); 4) изменение в худшую сторону санитарно-гигиенических условий работы (48, п. д), (см. еще ниже, п. III).

Помимо этих специальных оснований, К. устанавливает, что «всякий трудовой договор может быть расторгнут также по требованию проф. союза» (49).

Допущенное К. расторжение договора по требованию проф. союза несомненно открывает перед трудящимся очень широкие возможности,—он может добиваться расторжения и в случаях, не подпадаю-

щих ни под один из вышеперечисленных пунктов, напр., при непредвиденном изменении в его семейном или материальном положении (необходимость вернуться в деревню вследствие смерти домохозяина, перевод мужа в другой город, выход замуж и т. д.).

Необходимо подчеркнуть, что всякий договор может быть расторгнут в интересах трудящегося по требованию проф. союза не только по почину самого трудящегося, но и помимо его воли и желания. Это—частный случай применения общего правила ст. 33 Гр. К. (см. выше, стр. 38).

Но, с другой стороны, нельзя не пожалеть о том, что составители К. не включили в перечень оснований, дающих трудящемуся право на расторжение договора без участия проф. союза, некоторые более или менее общепризнанные на Западе основания, как, напр., угрожающие здоровью условия работы [1]), изменение правил внутреннего распорядка, смерть домохозяина. Неприведение в К. этих оснований невыгодно отражается на интересах трудящегося не только потому, что он для расторжения договора вынужден прибегать к содействию проф. союза, что иногда осложняет дело и замедляет его разрешение, но еще и потому, что он в этих случаях не будет иметь права на двухнедельное выходное пособие, которое он получает во всех вышеперечисленных случаях (см. ниже, IV). Между тем, в таких случаях, как изменение правил внутреннего распорядка, для выдачи этого пособия имеется не меньше оснований, чем при переводе предприятия в другую местность или изменении санитарных условий работы: и тут, и там имеется на-лицо изменение условий работы,—заключается ли оно в перемене места работы, времени или иных условий,—существа дела не меняет.

Само собой разумеется, что правила о расторжении договоров, заключенных на определенный срок, в одинаковой степени применимы и к договорам, заключенным на время исполнения какой-либо работы.

II. *РАСТОРЖЕНИЕ БЕССРОЧНЫХ ДОГОВОРОВ.* При заключении договора на *неопределенный* срок, трудящийся имеет право расторгнуть его во всякое время, но обязан предупредить нанимателя в срок, установленный законом. Срок этот поставлен в зависимость от платежных периодов: при недельном расчете трудящийся обязан предупредить не менее, чем за один день, а при двухнедельном—не менее, чем за 7 дней (46) [2]).

---

[1]) Ст. 48 предусматривает случай изменения этих условий к худшему, но не касается того случая, когда они были неудовлетворительны уже при заключении договора.

[2]) Согласно Пост. СНК 26 V 22, лица технического и агрономического персонала должны предупреждать о расторжении договора за один месяц.

Небезинтересно отметить, что вопрос о сроке предупреждения вызывал при составлении К. оживленные споры. Проект II редакции предусматривал общий 3-дневный срок; окончательный проект, по предложению ВСНХ, удлинил этот срок до 7 дней. В пленуме ВЦИК против такого срока выдвинуты были резкие возражения: «Нигде в истории рабочего движения, ни в одном рабочем Кодексе не говорится об этом,—это явно невыгодный пункт для рабочего» (Бюллетень IV сессии, № 1, стр. 17). Фактическое указание об

Соглашение об удлинении этого срока, как ухудшающее положение трудящегося, недействительно (28, см. стр. 36).

III. *РАСТОРЖЕНИЕ ПРИ ИЗМЕНЕНИИ МЕСТА РАБОТЫ.* Следует еще указать одно общее основание, дающее трудящемуся право расторгнуть договор, как срочный, так и заключенный на неопределенный срок, без соблюдения установленного на этот случай срока предварения: это—перевод предприятия или учреждения в другую местность (37, см. стр. 46).

IV. *ВЫХОДНОЕ ПОСОБИЕ.* Во всех случаях, когда трудящийся расторгает договор в силу одного из приведенных специальных оснований, лежащих в нанимателе (нарушение договора или законов о труде, грубое обращение, изменение в худшую сторону санитарно-гигиенических условий, перевод предприятия), он имеет право на выходное пособие в размере двухнедельного заработка. В случае расторжения договора чрез посредство проф. союза и расторжения договора, заключенного на неопределенный срок, он этого права не имеет (89, 90).

3. Расторжение договора нанимателем.

Основная особенность постановлений К. о расторжении договора нанимателем заключается в том, что наниматель ограничен в праве расторжения не только, когда договор заключен на определенный срок, но и в том случае, когда он заключен на срок неопределенный. В связи с этим, здесь отпадает различение обоих этих случаев, которое проводится в отношении расторжения договора трудящимся. Но относящиеся сюда случаи распадаются на две группы по другому признаку: в одних случаях наниматель обязан выплачивать трудящемуся выходное пособие, в других—он этой обязанности не несет.

I. *РАСТОРЖЕНИЕ С ВЫПЛАТОЙ ПОСОБИЯ.* К первой группе относятся следующие случаи:

1) Полная или частичная ликвидация предприятия, учреждения или хозяйства, к которой приравнивается также сокращение работ (47, п. а). Наоборот, «переход учреждения, предприятия или хозяйства от одного ведомства или владельца к другому не прекращает действия трудового договора» (44).

2) Приостановка работ на срок более одного месяца по причинам производственного характера (48, п. б). Приостановка, вызванная другими причинами (например, невыгодной для предпринимателя экономической конъюнктурой), права увольнения не дает. Разумеется,

---

отсутствии таких сроков предварения неправильно—по Уст. о пром. тр., как и по германскому праву, установлен был 2-недельный срок. Но постановление проекта о 7-дневном сроке в конечном счете было смягчено; принятое ВЦИК-ом компромиссное решение вопроса, ставящее срок предварения в зависимость от сроков выплаты вознаграждения, подсказано примером ряда западно-европейских законодательств.

практически это различение вряд ли может сыграть большую роль: всякую временную приостановку наниматель может облечь в форму сокращения работ и уволить трудящегося по этому более широкому основанию.

Уже дореволюционный Устав о пром. труде допускал досрочное увольнение в случае приостановки работ «вследствие несчастного случая», причем достаточно было приостановки на 7 дней. Под несчастным случаем, очевидно, понималось то же, что и под «причинами производственного характера»; но практика подводила под это понятие даже стачки. Разумеется, что в современных условиях стачка не может служить основанием к увольнению ни вследствие вызванной ею приостановки предприятия, ни как «неявка на работу более трех дней сряду без уважительных причин» (47, п. е) [1].

3) Временное отсутствие работы, для которой приглашен трудящийся, и отказ его от выполнения другой, соответствующей его квалификации работы (36, ч. 2); само по себе временное отсутствие работы не является достаточным основанием для увольнения,—основанием служит не оно, а отказ трудящегося от выполнения другой работы; такой отказ, не будучи нарушением принятых им по договору обязанностей (стр. 44), все же служит достаточным основанием к увольнению, так как обнаруживает некоторую недобросовестность трудящегося, не желающего выполнять работу, соответствующую его квалификации. Увольнение здесь представляет своего рода наказание. Поэтому в том случае, когда наниматель, за временным отсутствием обусловленной работы, не в состоянии предложить трудящемуся какой-либо другой работы, соответствующей его квалификации,—он не вправе его уволить.

4) Перевод предприятия из одной местности в другую и отказ трудящегося следовать туда (37). И здесь основание к увольнению создает не перевод предприятия сам по себе, а только перевод, связанный с отказом трудящегося. Таким образом, по существу, расторжение договора в этом случае, как и в предшествующем, исходит не от нанимателя, а от трудящегося.

5) Обнаружившаяся непригодность нанявшегося к работе (47, п. в). К этой категории случаев относится, как уже указывалось (стр. 74), систематическая недовыработка устновленной нормы выработки (57), а также небрежное обращение трудящегося с материалом, изделиями и приспособлениями (ср. выше, стр. 42).

---

[1]) Это следует признать,—несмотря на то, что на всем протяжении К. вовсе не упоминается о стачке,—в виду тех руководящих принципов, которые заставили составителей К. отвергнуть идею обязательного арбитража даже в гос. предприятиях: по ст. 171, ч. 2 организация третейского суда при возникновении конфликта обязательна для гос. органа, но не для проф. союза, который вправе отвергнуть предложение нанимателя об обращении к третейскому суду; а с отказом от идеи обязательного арбитража отпадает и недопустимость стачки, как способа ликвидации конфликта.

б) Призыв трудящегося в Красную Армию (80) [1]. Никаких правил о сохранении за призванным места К. не содержит [2].

ВЫХОДНОЕ ПОСОБИЕ. В перечисленных случаях увольнение не обусловливается виною трудящегося; он имеет поэтому право на выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка (88, 89). В первых двух случаях—ликвидации предприятия и приостановления работ,—К. предоставляет нанимателю избегнуть этого расхода, предупредив трудящегося об увольнении за две недели (88, 47, прим. 3). Здесь К., очевидно, считается с массовым характером увольнения, при котором выдача выходных пособий ложится на предприятие тяжелым бременем. Это—существенная уступка интересам нанимателя: с точки зрения интересов трудящегося, предупреждение об увольнении не равнозначуще выплате выходного пособия,—оно далеко не всегда достигает той же цели, ибо далеко не всегда (вернее: очень редко) он может, продолжая работу, в то же время приискать себе новое занятие: для этого требуется свободное время, а часто и переезд в другую местность. Западно-европейские законодательства предусматривают в подобных случаях только обязанность предварения за определенный срок, но не выплату пособия.

В остальных случаях—временного отсутствия работы для данного трудящегося, непригодности трудящегося, призыва в Красную Армию, перевода предприятия,—наниматель не вправе заменить выдачу выходного пособия предварением о расторжении договора.

Сроки предварения и размер выходного пособия, по соглашению сторон, могут быть увеличиваемы, но сокращению они не подлежат (28, см. выше, стр. 36).

II. *РАСТОРЖЕНИЕ БЕЗ ВЫПЛАТЫ ПОСОБИЯ.* Сюда относятся следующие случаи:

1) Систематическое неисполнение нанявшимся его обязанностей без уважительных причин (47, п. г).

2) Совершение нанявшимся уголовно-наказуемого деяния, непосредственно связанного с его работой и установленного вступившим в силу приговором суда (47, п. д).

И приговор, освобождающий трудящегося от наказания, и применение к нему амнистии не лишают нанимателя права уволить его. Но, с другой стороны, самый факт совершения уголовно-наказуемого деяния до приговора суда не дает нанимателю права даже временно устранить трудящегося от работы, не говоря уже об увольнении;

---

[1] В таком же положении, как призванные в Красную Армию,, находятся рабочие и служащие, добровольно направленные в 1922 г. из учреждений и предприятий в военно-командные учебные заведения для прохождения курсов: и они получают 2-недельное выходное пособие (постановление НКТ № 102 орг., «Труд», 13 IX 22, № 204).

[2] В 1921 г. было опубликовано пост. ВСНХ и ВЦСПС («Труд», 15 XI 21, № 216), касающееся аналогичного случая—командировки на рабочие факультеты,—более льготное для трудящихся: «рабочих и служащих, членов профсоюзов, командированных на раббаки, не исключать из списков предприятий и учреждений, приравнивая их к лицам, находящимся во временной командировке».

для этого недостаточно и начатия следствия, и привлечения к уголовной ответственности, а необходим именно приговор суда.

К. ограничивает это основание к увольнению и в другом отношении: уголовно-наказуемое деяние должно быть непосредственно связано с работою подсудимого; таким образом, даже кража, совершенная одним рабочим у другого, не может служить основанием к увольнению, если только она не повлекла за собою пребывание его под стражею более двух месяцев (см. п. 4).

3) Неявка на работу более трех дней сряду или в общей сложности более шести дней в месяц без уважительных причин (47, п. е).

Никаких твердых критериев для определения того, является ли причина неявки уважительною или нет, К. нам не дает. Таким образом, поскольку этот пробел не восполнен коллективным или трудовым договором, вопрос разрешается в первую очередь свободным усмотрением нанимателя, а по требованию трудящегося пересматривается в конфликтном порядке. Повидимому, при его разрешении должны играть роль, как само основание неявки (смерть близкого лица, вызвавшая отъезд в деревню, переезд семьи в другой город и т. д.; с другой стороны,—пьянство, «прогул» в собственном смысле), так и другие сопутствующие обстоятельства (рабочий испросил отпуск по случаю переезда семьи, но не получил его, хотя предоставление отпуска не нарушило бы нормального хода работ предприятия,—или рабочий уехал в разгар спешных ремонтных работ, не предупредив об этом заводоуправление).

4) Пребывание трудящегося под стражею более двух месяцев (47, п. д).

5) Непосещение трудящимся работы вследствие утраты трудоспособности также дает нанимателю право расторгнуть договор, однако, разумеется, после более долгих сроков, нежели при неявке по неуважительной причине (п. 3). По дореволюционному Уставу о пром. труде, срок этот для всех случаев неявки по уважительной причине определялся в две недели. Ныне он определен для случаев временной утраты трудоспособности в два месяца; если же нетрудоспособность наступила после беременности или родов, то срок этот увеличивается до шести месяцев (иными словами, двухмесячный срок исчисляется только с момента истечения того максимального 16-недельного срока, на который женщины освобождаются от работ по случаю родов) (47, п. ж, 92).

> Расторжение договора вследствие неявки на работу по причине утраты трудоспособности представляет ту особенность, что оно не сопряжено с выдачей выходного пособия, хотя основание к увольнению, лежащее в личности трудящегося, не обусловлено его виною: мы видели, что в других подобных случаях, например, в случае непригодности нанявшегося, призыва в Красную Армию, трудящийся такое пособие получает. Объясняется эта особенность тем, что при утрате трудоспособности он получает социальное обеспечение.

6) К. не предусматривает вопроса о том, может ли трудящийся быть уволен, если неявка на работу вызвана *уважительной* причиной, но длится чрезмерно долгое время. Пример: трудящийся отправился

за своей семьей в деревню с согласия заводоуправления, которое не поставило ему предельного срока для возвращения, и не является в течение 3—4 месяцев. Может ли заводоуправление уволить его? Нам представляется, что здесь применимо по аналогии то решение, которое К. устанавливает для случаев увольнения вследствие временной утраты трудоспособности (п. 5): если длительная болезнь трудящегося освобождает нанимателя от обязанности держать его, то тем больше оснований признать за последним право расторжения в случаях переезда и т. п., в большей мере зависящих от усмотрения самого трудящегося. Таким образом, такой договор может быть расторгнут, если неявка длится более двух месяцев,—разумеется, при отсутствии иного соглашения сторон.

Мы видим, что по общему правилу (п. 4—6) длительная неявка на работу дает нанимателю право расторгнуть договор. Из этого правила К. устанавливает одно исключение: членам комитетов рабочих и служащих, освобожденным от работы для постоянных занятий в комитете, «гарантируется, по окончании их полномочий, продолжение работы в данном предприятии, учреждении или хозяйстве, на основе бывшего до избрания договора найма и происшедших в условиях труда за время состояния в комитете изменений» (160). Это—одно их постановлений К., направленных к обеспечению трудящимся возможности беспрепятственного выполнения функций членов комитета [1]).

III. *СОПОСТАВЛЕНИЕ К. 1918 и 1922 г.* Как мы уже отмечали, по сравнению с К. 1918 г., поводы к расторжению договора нанимателем значительно расширены, и этим создано несколько большее соответствие между его правами и правами трудящегося. Так, например, расторжение вследствие непригодности трудящегося допускалось по К. 1918 г. только в случае «явной» непригодности, и притом не иначе, как с согласия проф. союза; расторжение договора вследствие неявки на работу по причине временной утраты трудоспособности и вследствие совершения уголовно-наказуемого деяния вообще не предусматривалось в К. 1918 г., а введено лишь Положением о тарифе 1920 г.; наконец, расторжение договора вследствие прогулов было введено только декретом от 21 ноября 1921 г. и лишь в отношении гос. предприятий (см. выше, стр. 70, прим. 2).

Тем не менее, и К. 1922 г. сохраняет в силе прежний основной принцип — недопустимость расторжения договора нанимателем по его свободному усмотрению. Этим создается положение, обратное тому, которое еще так недавно господствовало: трудящийся оказывался фактически прикрепленным к предприятию, в котором он работал,—прикрепленным экономически,

---

1) Другое исключение было установлено приведенным (стр. 89, прим. 2) постановлением, касающимся слушателей рабочих факультетов: они не только не исключались из списков предприятий в течение всего времени прохождения курса, но им выплачивалась разница между средним заработком, получаемым рабочим или служащим соответственной квалификации, и социальным обеспечением, получаемым на рабочем факультете.

а иногда и юридически: длинными сроками предварения о расторжении, авансами, полученными от нанимателя, и т. п.; между тем, наниматель мог расторгнуть договор во всякое время. Ныне трудящийся имеет это право, а наниматель оказывается связанным. Такое положение создалось, впрочем, не в результате скачка от одной крайности к другой, а явилось последним шагом в эволюции, проделанной законодательством в течение XIX в. К. лишь осуществил в полной мере то начало, которое постепенно проникало в жизнь уже в капиталистических странах, принцип стабильности (устойчивости) трудового договора, т. е. недопустимости увольнения трудящегося без достаточных оснований. Принцип этот признан в большинстве государств в отношении должностных лиц и, в частности, в отношении судей, которые не могут быть увольняемы иначе, как по суду. В германской литературе этот принцип выдвигался в более общей форме еще до войны, а ныне получил осуществление в законе 1920 г. о промысловых советах: наниматель может уволить трудящегося, но последний может аппелировать в совет; если совет найдет увольнение неосновательным и наниматель не отменит своего решения, то трудящийся может обратиться в примирительную камеру, решение коей окончательно.

Внутреннее основание этого принципа заключается в том, что, пока трудящийся не гарантирован от расторжения договора, он никогда не будет равноправен нанимателю, ибо наниматель всегда будет иметь в запасе средство устрашения более действительное, чем штрафы и неустойки, и только устранение возможности увольнения по произволу нанимателя уравнивает трудящегося с нанимателем не только в правовом положении, но и на деле.

IV. ***ПОРЯДОК РАСТОРЖЕНИЯ.*** Нам необходимо сказать еще несколько слов о *порядке* расторжения договора нанимателем.

По общему правилу, расторжение договора—односторонний акт нанимателя. Если трудящийся признает этот акт незакономерным, он может его обжаловать в обычном конфликтном порядке (то же относится и к расторжению договора трудящимся).

Но из этого правила есть два рода исключений: одни обусловлены особым основанием расторжения, другие—личностью трудящегося.

К исключениям первого рода принадлежат случаи расторжения договора вследствие обнаружившейся непригодности трудящегося к работе и систематического неисполнения им своих обязанностей; в этих случаях расторжение может последовать не иначе, как по постановлению РКК, даже если бы трудящийся и не заявлял возражений против расторжения (47, прим. 1). Не трудно понять, что эти случаи требуют детальной оценки деятельности трудящегося, что основание к увольнению не поддается здесь настолько документальному установлению, как, напр., факт уголовного преследования, или точному цифровому учету, как факт неявки на работу в течение известного времени; естественно поэтому, что в этих случаях, когда наниматель может легко злоупотребить своим правом расторжения договора, его действия подвергаются обязательному контролю смешанного органа [1]).

Второе исключение касается случая расторжения договоров с членами комитета рабочих и служащих (а также с заменяющими

[1]) По вопросу о том, как быть в тех случаях, когда этот орган не существует, см. выше, стр. 42, прим.

таковых делегатами-уполномоченными, 156); для их расторжения необходимо согласие соответственного проф. союза (160, 47, прим. 2). Этим постановлением обеспечивается независимость членов комитета от нанимателя [1]).

Во всех приведенных случаях наниматель имеет право расторгнуть договор в любое время, не дожидаясь окончания платежного периода. При увольнении трудящегося, оплачиваемого помесячно, вознаграждение выплачивается по день увольнения из расчета $^1/_{24}$ месячной ставки за день (см. стр. 63).

---

1) По буквальному смыслу ст. 160, согласие проф. союза требуется не только для расторжения договора по одностороннему желанию нанимателя, но и для прекращения договора в порядке ст. 44, т. е. прекращения по соглашению сторон, за истечением срока и за окончанием условленной работы. Но в этих случаях прекращение договора наступает автоматически, и несогласие профсоюза, как нам представляется, в столь же малой мере может продлить договор, как оно могло бы продлить его в случае смерти трудящегося. Не носилась ли в уме составителей К. мысль о принудительном возобновлении договора на новый срок по желанию трудящегося? Но тогда ей необходимо было дать соответственное выражение.

ГЛАВА VIII.

Надзор по выполнению законоположений о труде. Разрешение конфликтов.

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ИСПОЛНЕНИЯ НОРМ О ТРУДЕ. Практическое значение всякой законодательной нормы, устанавливающей права и обязанности каких-либо лиц, обусловливается не только ее внутренними качествами и общими внешними условиями—экономическими, социальными и пр.,—но еще и двумя другими особыми обстоятельствами: 1) предоставлены ли эти лица сами себе, или за выполнением ими их обязанностей наблюдают какие-либо органы, и в последнем случае—в руках каких именно органов находится это наблюдение; 2) какими органами разрешаются споры, возникающие из регулируемого данной нормой правоотношения. Поэтому нам необходимо, в заключение нашего изложения, остановиться на этих двух вопросах [1]).

I. *ИНСПЕКЦИЯ ТРУДА.* Надзор за выполнением нанимателями узаконений о труде и коллективных договоров в части, касающейся условий труда, возложен на инспекцию труда (146). Инспектора труда избираются советами проф. союзов и утверждаются НКТ (147); для осуществления возложенных на них обязанностей они вправе требовать от нанимателей дачи необходимых объяснений и представления нужных книг, документов и сведений; делать им предписания об устранении замеченных нарушений; привлекать к ответственности в административном и судебном порядке за несоблюдение постановлений о труде; принимать экстренные меры к устранению условий, непосредственно угрожающих жизни и здоровью рабочих, хотя бы принятие этих мер и не было предусмотрено специальными узаконениями или распоряжениями НКТ (148, 149).

Функции надзора выполняются также профессиональными органами—фабрично-заводскими или местными комитетами или заменяющими их, при малочисленности трудящихся, делегатами-уполномоченными (156) и местными отделениями проф. союза. В этих видах, «члены правлений проф. союзов, их уполномоченные по специальным мандатам, а равно члены комитета имеют право беспре-

---

[1]) Выполнение законоположений о труде обеспечивается также уголовной ответственностью нанимателя, установленной за их нарушение, и гражданской ответственностью его перед трудящимся. О той и другой ответственности мы уже говорили в своем месте (стр. 25, 31, 75, 81, 82, прим. 1).

пятственного посещения всех мастерских, цехов, отделений, лабораторий и пр.» (166).

II. *РАЗРЕШЕНИЕ КОНФЛИКТОВ.* Не менее существенное значение имеют нормы К. о разрешении конфликтов, возникающих из трудового отношения.

Первой инстанцией по разрешению этих конфликтов является РКК (172). РКК образуется в каждом отдельном предприятии из равного числа представителей фабрично-заводского или местного комитета и администрации. Если число трудящихся в предприятии менее 30, то представителя комитета заменяет делегат-уполномоченный (156) [1].

При недостижении соглашения в первой инстанции спор передается либо, по соглашению сторон, в органы примирительного разбирательства, либо, при отсутствии соглашения,—в суд.

1. *ПРИМИРИТЕЛЬНОЕ РАЗБИРАТЕЛЬСТВО.* Органами примирительного разбирательства являются примирительные камеры и третейские суды [2].

Примирительные камеры, в отличие от той конструкции, которая им присвоена на Западе, не являются постоянным учреждением: они составляются особо для каждого спора из представителей сторон; однако, в целях обеспечения надлежащей защиты интересов трудящихся, в качестве их представителя выступает обязательно соответственный проф. союз. Председатель камеры назначается органами НКТ. Его функции сводятся к облегчению сторонам возможности миролюбивого соглашения; в отличие от председателя третейского суда, он не принимает участия в голосовании.

«Достигнутое в примирительной камере соглашение является для сторон обязательным», и его неисполнение может служить основанием к судебному иску. Но непосредственной исполнительной силы оно не имеет, так как примирительная камера—не суд.

В случае безуспешного рассмотрения спора и в примирительной камере, он,—опять таки не иначе, как по соглашению сторон,—может быть передан на рассмотрение третейского суда, решение которого, разумеется, уже обязательно для сторон, наравне с решением суда государственного, впрочем, с одним отличием: решения последнего приводятся в исполнение в принудительном порядке, к решениям же суда третейского этот порядок применяется только в отношении нанимателей; в отношении трудящихся «решение третейского суда проводится проф. союзом» (174),—возможность принудительного исполнения решения, постановленного третейским судом против трудящегося, таким образом, исключена [3].

---

1) Положение о РКК (пост. НКТ, «Труд», 22 XI 22, № 263).

2) Положение о примирительных камерах и третейских судах, утвержденное СНК 23 III 23 («ВЦИК», 1 IV 23, № 72).

3) Такое изъятие предложено было внести в К. еще при обсуждении проекта в СНК, но СНК его отверг; оно было введено уже при обсуждении в пленуме ВЦИК по предложению Томского, который мотивировал его следующим образом: «Мы считаем практически неосуществимым, чтобы народные суды или исполнительная власть, в случае несоблюдения рабочими постановления примирительной камеры и третейского суда, могли про-

2. *ТРУДОВЫЕ СУДЫ.* Что касается до разрешения споров из трудового договора в судебном порядке, то споры эти К. подчиняет общему народному суду, но создает для их рассмотрения особые трудовые сессии. В обычный состав нар. суда входят нар. судья и два заседателя из числа трудящихся, привлекаемых к несению этой повинности в порядке очереди; особая сессия нар. суда образуется из того же судьи, с заменою этих случайных заседателей постоянными: одного по избранию местного Губ. Совета проф. союзов и другого — от местного Губ. Отдела Труда (ст. 92 Полож. о судоустр.).

Кассационной инстанцией для особых сессий является тот же губернский суд, что и для дел, разрешаемых в общем нар. суде, и, таким образом, эти особые сессии введены в общую систему гражданского суда, с тою, однако, особенностью, что Нар. Комиссару Труда предоставлено право возбуждать перед Верховным Судом вопрос об отмене в порядке надзора решений трудовых сессий [1]).

вести постановление. Поэтому мы предлагаем такую поправку: по отношению к предпринимателям, не выполняющим постановления третейских судов..., применяется через народный суд мера принуждения. По отношению же к рабочим не нужно декларировать того, что мы не в состоянии провести в жизнь» (Бюллетень IV сессии, № 1, стр. 15).

[1]) Пост. Нар. Ком. Юстиции 24 III 23 («Еженед. Сов. Юстиции» 23 III 23, № 12).

Постатейный указатель.

Цифры, напечатанные в скобках, обозначают подстрочные примечания, напр. 72(4) = стр. 72, примеч. 4; цифры, напечатанные курсивом, обозначают страницы, на коих соотв. статья рассматривается по существу.

Кодекс Законов о Труде 1922 г.

1 — 23.
1, прим. — 17, 23.
2 — 22.
3 — 22.
7 — 47(1).
8 — 25.
9 — 26, 26(1).
11 — 22(1).
15 — 47(1).
16 — 61.
23 — 47(1).
26 — 42(1).
27 — 21, 47(1), 67.
28 — *35—38*, 39, 40, 46, 58, 87, 89.
29 — 23, *27—29*.
29, прим. 1. — 29.
29, прим. 2. — 29.
31 — *30*, 72(4).
32 — 32—33.
32, прим. — 47(1).
33 — 33.
34 — *39—40*.
35 — 34, 36(1).
36 — 34, 44, 45, 65, 70, 88.
37 — *46*, 47(1), 87, 88.
38 — 25, 26.
39 — 26.
40 — 26.
41 — 34, 47(1), *80*.
42 — 34, *81*.
43 — 77.
44 — *83*, 87, 93(1).
45 — *39*, 83.
46 — 86.
47 — 40, 44, 64(1), 83, *87—90*.
47, прим. 1. — 17, 18(1), 42(1), *92*.
47, прим. 2. — 93.
47, прим. 3. — 89.
48 — 17, 45, 69(1), *85*, 86(1), 87.
49 — 17, 18(1), *85*.
50 — 47(1).
56 — 17, *63*.
57 — 43(3), 58(1), *64*, 64(1), 74, 88.
57, прим. 1. — 65.
57, прим. 2. — 18(1), 72(3), 72(4).
58 — 61(2).
59 — 15, 36.
60 — 15, 54, *62*, *65*, 65(1).
61 — 18(1) 72, 72(4).
62 — 70.
64 — 44.
65 — 15, 26, 26(1), 33, 36, *74—75*.
66 — 39, *77*.
67 — 33, *76*.
68 — *67*, 68.
68, прим. — 65(2).
69 — 72, 75(1).
70 — 36(1), *63*.
71 — 39(1), *63*.
72 — 75.
73 — 18(1), 43(3), *74*.
74 — 42(1), *63*, 63(2).
75 — 18(1), *72*, 72(4).
76, прим. — 42(1), *63*.
77 — 71.
78 — 71.
79 — 71.
80 — 89.
81 — *65*, 79.
82 — 65.
83 — 34, 42.
84 — 34, 36(1), *80*.
85 — 36(1), 79, *80*.
86 — 47(1), 79, *80*.
87 — 47(1), *68*, 68(1).
87, прим. — 68.

88 36, *89*.
89 18, *87*, *89*.
90 44, *87*.
91 42(1), 47(1), *66—67*, 79.
92 15, 18, 47(1), *90*
93 47(1), *78*.
94 15, 36 *49*.
94, прим. 23, *50*
95 23, *55*
96 54, 73(2).
96, прим. 55.
97 17, *51*.
98 33.
98, прим. 55.
99 55.
99, прим. 17, *56*.
100 55.
103 52.
104 *52—53*.
104, прим. 17, 18(1), 42(1), 44(1), *52*.
105 53.
106 52.
106, прим. 18, *52*.
107 53.
108 29, *53*.
109 56.
110 47(1), *56*.
111 56.
112 56.
112, прим. 18.
113 56, 73.
114 15, 18, *57*.
114, прим. 58.
115 57.
116 18(1), *57*, 72(4).
117 58.
118 57.
119 57.
120 58.
129 18(1), 31, *55*.
130 *54*, 72(4).
130, прим. 17, *54*.
131 17, *53*, *54*.
132 23, *57*.
132, прим. 57.
133 17, *47*.
134 *56*, 73(1).
135 30.
135, прим. 17, *30*.
137 72(4).
138 46.
139 46—47, 47(1).
141 36(1), *80*.
142 36(1), *80*.
142, прим. 36(1), *80*.
144 67(1).
146 94.
147 22, *94*.
148 47(1), *94*.
149 44(1), *94*.
151 47(1).
156 63, 93, 94. *95*.
158 22(2), 47(1).
159 71.
160 71, 71(2), *93*, 93(1).
165 47(1).
166 95.
171 88(1).
172 95.
174 95.
175 24(1).
176 69.
178 69.
179 69, 81.
182 43(3), 81.
185, прим. 72(4).
187 81.
189 66, 81.

Постановление ВЦИК о введении в действие Кодекса Законов о Труде 1922 г.

I 20(2).
II 20(4).
V 20.

Предметный указатель.

(См. замечания перед постатейным указателем).

Аванс, при сдельных нарядах, 75, 77; недопустимость в др. случаях, 77; понятие, 78(1), 78(2).
Австрийское право, 13(1), 23(1), 29, 57, 59, 60, 81.
Автономия воли, *10*, 35, 59. См. соглашение.
Автономные республики, 20.
Агрономы, наем, 26(2), расторжение дог., 86(2).
Администрация, грубое обращение с трудящимся, 85; подчинение труд. договору, 29; расчетные книжки, 29.
Аккордная плата, 33.
Амнистия, 89.
Английское право, 60.
Арбитраж, 60, 88(1).
Арест, утрата вознаграждения, 69(1); основание к увольнению, 90.
Артели, труд. договоры с ними, 33—34.

Безработные, 25.
Бельгийское право, 13(1), 23(1), 32, 50.
Беременные, ночные работы, 54; отпуска, 57, оплата их, 72; пособие, 69, время выплаты, 75; право отказа от командировки, 17, 47; сверхурочные, 53; увольнение 90.
Беспрерывная служба, 56(1) 58(2).
Беспрерывные работы, день отдыха, 56; ночной труд, 54, 55; оплата, 73(2); перерывы для отдыха, 55.
Бессрочные договоры, расторжение, 86, 87.
Биржа труда, 25.
Болезнь трудящихся, 56(1), 58(1), 69; основ. к увольнению, 18, 81.
Венгрия, 60.
Версальский договор, 49.
Вечерние занятия, оплата, 61.
Взносы по соц. страхов., 69.
Взыскания, 77. См. штраф.
Виктория (штат), 60, 61.
Вина, понятие, 58(1), 64(1); нанимателя, 81; трудящегося, 44, 82, 90.
Власть нанимателя, 45, 76.
Внесудебное удовлетворение рабочих по гос. подряду, 79.
Водоснабжение, сверхурочные работы, 52.
Военнослужащие, 22.
Военные предприятия, 23.
Возмещение убытков, 20(4); нанимателем, 25, 75, *81*; трудящимся, 42.
Вознаграждение, при старой эк. политике, 8; по К.—*59—79*; время выплаты, 76; за время испытания, 26; за сверхурочные работы, 65; дополнительное, 65—67; место выплаты, 76; минимум, 60—62; несовершеннолетних, 72, 72(4); повременное, 63—64; преим. удовлетв., 78—79; признак труд. договора, 24; при выполнении работы, не предусм. договором, 65; при невыполнении работы, 67—74; сдельное, 62—65; способы установления, 59—62; сроки выплаты, 74—76. См. дополнительные выдачи, зар. плата, компенсация, минимум, натуральное вознаграждение, удержание.
Воинская повинность, 22, неявка, связанная с ней, 72(2).
Воскресный отдых, см. праздничные дни.
Восполнительные нормы в К. 10, 36(1).
Врачи, см. мед. персонал.
Вредные производства, недопущение несовершеннолетних 31, 55; женщин 55; отпуска: продолжительность, 57, недопустимость компенсации, 57; противоядия, 80; раб. день, 55; оплата, 73; спец-одежда, 80.

Временная работа, 51, 53; оплата, 75.
Время выплаты вознагр., 76, см. сроки оплаты.
Время отдыха, см. отдых.
Время работы, 49—58.
Всеобщая труд. повинность, 7, 22, 25.
Всеобщее военное обучение, неявка, вызванная им, 72(2).
Вспомогательные работы, зачет в рабочее время, 49, 63.
Выборные должности, 22.
Выдачи дополнительные, 80.
Выплаты, 78, см. вознаграждение, зар. плата, компенсация.
Высшие служащие, 62(1). См. администрация, ответственные работники.
Выходное пособие, обязательный минимум, 18, *36*, его повышение в колл. дог., 37; случаи выплаты: при расторжении дог. трудящимся, 87, нанимателем, 19, *87 –89*.
Выходные дни, 56, см. праздничные дни.
Вычеты, см. удержание.

Германское право, 13(1), 35, 39, 50, 59, 72(1), 77, 81, 85, 86(2), 92.
Гигиена, 80; см. здоровье, санитарное состояние.
Голландское право, 13(1), 23(1), 50, 70(1), 72(1).
Государственное вмешательство, 13.
Государственные предприятия, 9, 23, 58, 62(1), 68(1), 70(2), 70(3), 72(4).
Государственные учреждения, 23(2), 50, 58, 62(1), 70(2), 70(3).
Гражданские права трудящегося, их ограничение, 37, 45.
Гражданский Кодекс, применимость его к труд. дог., 20(4).
Гражданский суд, 96.
Гражданское право, 9—10.
Грубая небрежность, лишение права на возмещение убытков, 82; основание к увольнению, 84. См. небрежность.
Грубое обращение, основ. к расторжению дог., 85, 87.

Дежурства, 54, 73(2).
Действие К., 20.
Делегаты, заменяющие комитет, 63, 93, 94, *95*.
Делегаты, сохранение вознагр., 71.
Денежное вознаграждение, 76.
Дети, 12, см. малолетние.
Длительность работы (понятие), 26.
Дни отдыха, 56, оплата, 65.
Договорная свобода, 9 — 14.
Договорное начало, 8.
Договоры, ухудшающие условия труда, их недейств., см. принудительность.
Должностные лица, 23, 23(2); увольнение, 92.
Домашняя промышленность, зар. плата, 60; подчинение К., 17, 23; раб. день, 50; эконом. особенности, 23(3), 33(1).
Домовые рабочие, 50(1).
Дополнительное вознаграждение, 15, *65 – 67*.
Дополнительные выдачи, 80.
Дореволюционное право, 13(1), 30, 39, 42, 47(2), 49, 52, 80, 85. См. Устав о пром. труде.
Досрочное расторжение дог. нанимателем, 87, трудящимся, 85.
Доступ в мастерские членов комитетов, 94.

Еженедельный отдых, 51(1), *56*.

Железные дороги, 81.
Женщины, 13; вредные работы, 55; ночные работы, 54; сверхурочные работы, 53; см. беременные, кормящие грудью.
Жесткие нормы, 8.
Жизнь трудящегося, охрана ее, 44(1), 46, 94.
Жилище трудящегося, как форма вознаграждения, 24, 76; санитарное состояние, 47, 81.
Жиры, выдача, 80.

Заблуждение при заключ. дог., 21(4).
Зависимость нанимающегося, 35, 37, 45, 78; см. прикрепление, эксплоатация.
Задаток, 20(4). См. аванс.
Задолженность трудящегося, 78, см. прикрепление; нанимателя, 78(2), см. просрочка.
Законы о труде, нарушение их основ. к расторжению дог., 85, 87; ответственность нанимателей, см. наниматели. См. Кодекс, постановления НКТ.
Закрепление трудящихся, см. прикрепление.
Залоговое право рабочих, 79.
Залогодержатель и трудящийся, конкуренция требований, 79.
Заработная плата, вычеты из нее 42; право несовершеннолетних рас

поряжаться ею, 31; повышение в колл. договоре, 37; сроки выплаты, знач. для раб. дня, 51; см. вознаграждение, тарифные ставки.
Заседатели, сохранение вознагр., 71.
Зачет, 42.
Здоровье трудящегося, охрана его, 44(1), 46, 47, 55, 86, 94; несовершеннолетнего, 30, см. вредные производства, **жилище**, опасность, санитарное состояние.
Золотой рубль, исчисление зар. платы при просрочке, 75.

Избиратели, сохранение вознаграждения, 71.
Изделия, обязанность бережного обращения, 42, 88.
Изменения в лице контрагентов, 83, 87; в положении трудящегося, 86; места работы, 87; условий работы, 85, 86(1), 87.
Изобретения, вознаграждение, 62(1).
Имущественное доверие, значение при найме, 26(2).
Инвалидность, см. нетрудоспособность
Инженеры, раб. день, 55.
Иностранцы, 24.
Инспекция труда, 22, 28, 29, *94*; оспорение дог., 39; право требовать расторж. дог. с несовершеннолетним, 30; принятие экстренных мер, 44; разреш. сверхурочных, 52, труда малолетних, 30, открытия или перевода предприятий, 46; сельское хоз. 51(1).
Инструмент, предоставление трудящимся, 80; снабжение рабочих, 64.
Испания, раб. день, 51(1).
Исполнение работы, 41 — 48; время исполнения, 20(4).
Испытание, 18, *25 — 26*.
История вопроса о вознаграждении за неисполненную работу, 67; вопроса о расторжении дог. в Р. С. Ф. С. Р., 84; о расторжении дог. трудящимся, 84 — 85, нанимателем, 92; 8 час. раб. дня, 49, 50; нормирования зар. платы, 59.

Казначеи, наем, 26(2).
Карантин, пособие, 69.
Кассиры, наем, 26(2).
Квалификация, 44, 70.
Квалифицированные работники, 9, 26(2), 72(4), см. ответственные работники.
Квартира, см. жилище.
Квартирники, см. домашняя промышленность.
Кладовщики, наем, 26(2).
Кодекс 1918 г., его отмена, 20(4).
Кодекс зак. о труде 1922 г., 14—20.
Коллективный договор, 7,14; добровольное вступление, 18(1); надзор за выполнением, 94; определение порядка найма, 24, условий труд. отношения, 15, 54, 61, 62(1), 65(1), 90; принудительность, 36; сила, 18(1), 61.
Командировки — право нанимателя давать командировки, 47, оплата, 65.
Комитеты рабочих и служащих, 18(1), избрание, 71, надзор за выполнением законов о труде, 94, поверка оснований к расторжению дог., 84. установление нормы выработки, 63. См. члены комитетов.
Компенсация износа инструмента, 80; невыданных спец.-одежды, прозодежды и противоядий, 80; неиспользованного отпуска, 66; расходов при командировке, 65, при переводе, 66; преимущ. удовлетворение, 79.
Конторский труд, раб. день, 55; срок отпуска, 57.
Контроль над сверхурочными, 53. См. надзор.
Конференции, оплата участия в них, 71.
Конфликты, их разрешение, 7, 17, 19, *95*.
Концессионные предприятия, 24.
Кооперативные работники, 23.
Кормящие грудью, ночная работа, 54; сверхурочная 53; перерывы для кормления, 56, их оплата, 73.
Кража, основание к увольнению, 90.
Крайняя нужда, основание расторжения дог., 38.
Красные курсанты: право на выходное пособие, 89(1).
Краткосрочные договоры, недопустимость испытания, 26; необязательность расчетной книжки, 29.
Крестины, причина неявки, 70.
Кустари, 62. См. домашняя промышленность.

Ларин, 20.
Лекции, вознаграждение, 62(1).
Ленин, 19.
Лечение, 81.
Ликвидация предприятия, основ. к расторжению, 83, 84, *87*, 89.
Литературный труд, вознаграждение, 62(1).
Личное доверие, значение при найме, 26(2).
Личное исполнение, 41.
Личное обстоятельства, как причина неявки, 69.
Личный характер дог., 27, 39, 41, 45

Максимум зар. платы, 8, 15, 60, 62(1); перерыва, 55; промежутков между сроками выплаты, 15, *75*; рабочего дня 8, *49*.
Малолетние, оплата, 72(4); понятие, 72(4); прием на работу, 17, *30*; раб. день, 49, 55. См. несовершеннолетние.
Маски, снабжение ими, 80.
Матери, см. кормящие грудью.
Материалы, обязанность бережного обращения, 42, 88; предотвращение порчи, 53.
Машинистки, отпуск, 57.
Машины, исправность при сдельной работе, 64; порча, предотвращение ее, 53, влияние на вознаграждение, 67, 68.
Медицинский персонал, ночная работа, 55; опасность для жизни, 46.
Местные комитеты, см. комитеты.
Место выплаты вознаграждения, 76.
Место исполнения, 20(4), *46—48*, 55; изменение 87. См. перевод.
Место приема пищи, 55.
Месячная ставка, 63, 65.
Минимум прав трудящихся, 15; зар. платы, 8, *60—62*, 63, 65, при недовыработке, 18(1), 74; перерыва, 55; средств существования, 43, 74.
Мировые суды, борьба с закреплением с. х. рабочих, 81.
Младенцы, кормление, 56.
Мыло, снабжение им, 80.

Наградные, 62(1).
Надзор нанимателя за нанявшимся, 45; по выполнению законов о труде, 34. См. инспекция, контроль.
Наем, 24—27, малолетних, 30.
Наниматель, 29 сл., нарушение обязанностей, 85, ответственность: административная, 94, гражданская, 25, 75, 81, уголовная, 25, 31, 82(1); отказ от приема на работу, 25; сокращение сроков испытания, 26; обозначение, 47(1); обязанности, 59—82: обязанность выдачи расчетной книжки, 28, попечения, 45, предоставления отпуска, 56, перерывов, 56, представления сведений, 94, охрана интересов нанимателей, 17, 19; право вводить сверхурочные работы, 53, давать командировки, 47, право перевода 46, 47, расторжения дог., 87—93.
Нанимающийся, 29—34, время работы, 49—58; обязанности, 41—48; последствия их нарушения: возмещение убытков, 41—43, увольнение, 19, 89, 92; право отказаться от непредусмотренной работы, 44, от командировки, 47, от сверхурочной работы, 54; право расторжения дог., 84—87. См. перевод.
Народные заседатели, сохранение вознаграждения, 71.
Народный Комиссариат Труда, См. органы, постановления, разъяснения.
Народный суд, 96.
Натуральное вознаграждение, 24, 39, *76—77*.
Научные работы, вознаграждение, 62(1).
Национальный состав трудящихся, 56.
Небрежность трудящегося, 42: основание к увольнению, 88. См. грубая небрежность.
Невыгодные сделки, расторжение, 30, 38, 85
Недействительность договора, 20(4), условий дог., 37.
Недобросовестность, основание к увольнению, 84, 88.
Недовыработка, сохранение вознагр., 64, 72—74: основ. к увольнению, 88.
Независящие причины, 68.
Неисполнение работы, 41—43.
Нейтрализующие вещества, выдача, 80.
Неподатливость норм К., 35, 37.
Непреодолимая сила, 82.
Непригодность трудящегося, 25, 84; осн. к увольнению, 17. *84*, 88, 92.
Несовершеннолетние, 13, 18(1), вредные работы, 31, 55; вступление в труд. договор, 29—31; норма выработки, 72(3); ночные работы, 54; оплата, 18, *72*, 72(4); отпуск, продолжительность 57, недопустимость компенсации, 18(1), 57, время отпуска, 57(2); понятие, 72(4); раб. день, 55; расторжение дог. 31; сверхурочные 53, 55; см. малолетние.
Несостоятельность нанимателя, 78.
Нетрудоспособность, пособие, 69, 81; основание к увольнению, 90.
Неумелость трудящегося, 64(1). См. непригодность.
Неявка на работу, утрата вознагр. 68; основ. к увольнению, 90. См. прогул.
Новая Зеландия, 48(1).
Новая экономическая политика *7—9*, 14, 16, 61, 62(1).
Норвегия, 60.
Норма выработки 8, 17, *63*, 64; подростков, 72(3). См. недовыработка.
Нормальные условия работы, 64.

Нормировка зар. платы, 59, труда, 8.
Ночная работа до революции, 49; по К., 17, *54*, оплата ее, 73, 73(2).
Ночной отдых, 51.

Обеденный перерыв, 55.
Обман при заключ. дог., 20(4).
Оборона и сверхурочные работы, 50, 52, 53.
Оборудование надлежащее при сдельной работе, 65.
Обувь, снабжение ею, 80.
Обычай, 58, 70, 75, 81.
Обязанности, см. наниматель, нанимающийся.
Ограничение взысканий, 42.
Ограничения рабочего дня, 49—55.
Одежда, снабжение ею, 80.
Окончание работы, прекращение дог., 83.
Опасность, ее предотвращение, 44, 52.
Опасность работы, право трудящегося отказаться, 46; уг. санкция, 82(1).
Опасные предприятия, 81, см. вредные производства.
Опекуны, расторжение дог. подопечных, 30, согласие на заключение дог., 29.
Оплата труда, см. вознаграждение, зар. плата.
Оповдание, возмещение времени, 53. См. просрочка.
Органы НКТ, их санкция, 46, 56, разрешение замены проз-одежды ден. компенсацией, 80, установление дня отдыха, 56; установление праздничных дней, 56; участие в разреш. конфликтов, 95—96.
Основания к расторжению дог., см. расторжение.
Особо вредные предприятия, см. вредные производства.
Оспоримость дог., 38, 39.
Ответственность нанимателя, см. возмещение убытков, наниматель.
Ответственные работники, 23; испытание. 26; подчинение труд. договору, 23; раб. день, 50.
Отдел труда, см. органы НКТ.
Отдых, 8, *55—58*; при неогр. раб. дне, 51; неиспользование для выплаты вознагр., 76. См. праздничные дни.
Отказ от дог., см. расторжение.
Отказ трудящегося от исполнения работы, 44—46, 88, командировки, 47, переезда в др. местность, 88.
Отлучка с места работы, 17, *55*. См. неявка.
Отпуск, 8, 18, *56—58*, компенсация неиспользованного отпуска, 66; оплата времени отпуска, 2, время оплаты, 75.
Отработка авансов, 78, 84.
Отравление, 80.
Отстранение от службы, 69(1).
Отсутствие работы, значение, 44, 88.
Оферта, 20(4).
Охрана материнства и младенчества, см. беременные, женщины, кормящие грудью.
Очередь на бирже труда, 26.
Очки, снабжение ими, 80.

Партийные работники. 23, 50.
Патриархальный быт, 45, 76.
Пеня при просрочке по колл. дог., 37; по дорев. праву, 75.
Перевод мужа, основ. к расторжению дог., 86.
Перевод трудящегося в др. предприятие или др. местность, 8, 46, 65, 87, 88; на другую работу, 44. См. командировка.
Перерегистрация, сохранение вознаграждения, 72 (2).
Перерыв для отдыха, 55, при неогр. раб. дне, 51. См. кормящие грудью.
Переход предприятия в др. руки, 83.
Периодичность выплаты, 75.
Пища, прием ее, 55, 76.
Плата, см. вознаграждение, зар. плата.
Платежные периоды, см. сроки оплаты.
Повреждения, 42.
Повременная оплата, сопоставление с сдельной, 63, 64.
Податливые нормы в К., 10, 36(1).
Подземные работы, недопущение несовершеннолетних, 31, 55; женщин, 55; рабочий день, 55, оплата, 73.
Подростки, см. несовершеннолетние.
Подряд, *9*, 10, 12, 23 (1), 31, 33, 33,(1), 41, 79.
Подчинение трудящегося нанимателю, 45. См. зависимость.
Политические права трудящегося, их ограничение, 37, 45.
Политическое доверие, значение при найме, 26.
Польша, раб. день, 51(1).
Помещение, см. жилище.
Попечение нанимателя, 45.
Поручение, 22, 41.
Порча, см. материалы, машины, повреждения.
Порядок найма, см. наем.
Пособие при переводе, 66, нетрудоспособности, 69.
Посредники, дог., заключенные с ними, 31.

Постановления НКТ, 65 (2), 72 (4), 80, 46, 52, 54, 55, 57, 65; их принудительность, 36.
Постоянная работа, 26, 51.
Похороны, причина неявки, 70(1).
Почасовая ставка, 65.
Почтово-телеграфные предприятия, ночная работа, 55; сверхурочная работа, 52.
Поштучная оплата, см. сдельная.
Права личности, рост их, 84.
Правила внутр. распорядка, 7, 55, 77; их принудительность, 37; изменение их, 86.
Право на продукт труда, 9.
Праздничные дни, 18, 56; оплата, 65.
Предварение о расторжении дог., см. предупреждение.
Предложение заключить договор, 20 (4).
Предохранительные приспособления, 80.
Предпраздничные дни, раб. время, 56, оплата его, 73.
Предприниматель, см. наниматель.
Предприятия, пуск в ход, 46. См. госуд., промышленное предприятие.
Представители при заключ. дог., 20 (4).
Представители рабочих, 57. См. расц.-конфл. комиссия, фабр. зав. комитет.
Предупреждение о расторжении дог. трудящимся, 86; нанимателем, 12, *89*.
Преимущественное удовлетворение трудящегося, 78—79.
Прекращение труд. отношения, 83—93.
Премиальные, 62 (1).
Преподавание (уроки), 23, 62.
Прибалтийское право, 84.
Привилегированный характер требований о зар. плате, 78—79.
Привлечение к суду, 69(1).
Призыв в Красную Армию, 89.
Прикрепление трудящихся, 77, 80, 84, 91—92.
Примирительное разбирательство, 17, *95*.
Примирительные камеры, 95.
Принудительное осуществление труд. договора, 78, 85, 95.
Принудительность норм К., 35, 37, 40, 54, 58, 87, 89.
Принуждение при заключ. дог., 20 (4). См. ростовщические сделки, свобода договора.
Приостановка работ, влияние на вознаграждение, 68; основание к увольнению, 84, 87.
Прислуга, жилище 47, зар. плата, 62, взем. 26 (2); подчинение нанимателю, 45; подчинение труд. договору, 23; работа, опасная для жизни, 46; расчетная книжка, 28; сверхурочная работа, 53.
Приспособления, обязанность бережного обращения, 42, 88. См. предохранит. приспособления.
Прогул, вычет, 42, 69(1); увольнение, 90. См. неявка.
Продление договора, 83.
Продовольствие, см. натуральное вознаграждение.
Проект Гражданского Уложения, 47.
Прожиточный минимум, 42, 43. См. зар. плата.
Произ.-одежда, 80.
Производительность труда, ее повышение, 8, 62, 63.
Промысловые советы в Германии, 92.
Промышленное предприятие, 45; сверхурочные, 53. См. государств. предприятия, предприятия.
Промышленные рабочие, как основная категория трудящихся, 12, 14, 47 (1), 49, 53, 60, 81, 84, 85.
Пропуск, см. неявка.
Просрочка, 20 (4); в выплате вознагр.: возмещение, 75, основание к расторжению, 85.
Простой, см. приостановка.
Противоядия, 80.
Профессии, дающие право на дополн. отпуск, 57.
Профессиональное отравление, 80.
Профессиональные работники, 23, 50. См. члены комитетов.
Профессиональные союзы, 7, избрание инспекторов, 94; исполнение реш. трет. суда, 95; надзор за соблюдением зак. о труде, 94; поверка оснований к расторжению дог., 84; право требовать расторжения дог., 18 (1), 85; определение нормы выработки, 63; оспорение дог., 39; разрешение безотлучного пребывания в предприятии, 56; замены отпуска ден. компенсацией, 67; сверхурочных, 52; увольнения членов комитета, 93; распределение раб. силы, 24; санкция, 42 (1); участие в проф. союзах, 45, в разреш. конфликтов, 17, *95-96*, в составл. К., 15; в тар. камере, 61.
Публичное право, 8, 20 (3), 20 (4).
Публичные права нанимающегося, их ограничение, 37, 45. Сохранение вознагр. за время их осуществл., 70-72.

Работа, ее исполнение, 41—48. См. время, место, отлучка.
Работники сцены, раб. день, 52. См. квалифицированные, ответственные работники.
Работодатель, см. наниматель.
Рабочая сила, как предмет труд. договора, 22.
Рабочие, испытание, 26; отпуск, 57. См. нанимающийся.
Рабочие книжки, 84.
Рабочий день, 8, 10, 19, 49—58; сокращенный, 54—55, 56, его оплата, 72—74; удлиненный, 50—54, его оплата, 65.
Рабфаки, сохранение мест, 89 (2).
Раздаточные конторы, 33 (1).
Расторжение дог., 83—93; нанимателем, 87—93; несовершеннолетнего, 30; трудящимся, 84—87.
Расц.-Конфл. Комиссия, *95*, **вычеты** из зар. платы, 42; замена ее 42 (1); разреш. замены отпуска ден. компенсацией, 67, конфликтов, 95, сверхурочных, 18 (1), 52; расторжение дог., 18 (1), 92; **установление порядка** отпусков, 57, оплаты незаконченного наряда, 63, при изменении расценок, 63.
Расчет, см. вознаграждение, время выплаты, расторжение, сроки оплаты.
Расчетная книжка, 28—29; значение, 27.
Ребенок, см. кормящие грудью, малолетние.
Регламентация хоз. жизни, 7.
Религиозный состав трудящихся, 56.
Ремесленное ученичество, 13. См. ученики.
Ремонтные работы, раб. день, 17, *50*; сверхурочные работы, 53.
Респираторы, снабжение ими, 80.
Римское право, 59.
Родители, расторжение дог., несовершеннолетних, 30; согласие на заключение дог., 29.
Родственники, 23 (2).
Роды, пособие, 69. См. беременные.
Роженицы, см. беременные.
Ростовщические сделки, 38.

Самостоятельный труд, 23.
Санитарное состояние места работы, 46, 64, 81. См. жилище.
Санитарные условия, ухудшение их—основание к расторжению дог., 85.
Санитарный надзор, 46.
Свадьба, причина неявки, 70.
Сверхурочные работы, 17, 44 (1), 50, *52—54*, в сельском хоз., 51 (1); зачет в предельное вознаграждение, 62 (1), оплата, 65.
Свидетели, сохранение вознаграждения, 71.
Свобода действий трудящегося, 8.
Свобода соглашения, 35—37; злоупотребление его, 38.
Сдельная оплата, 62, подростков, 72; при сокращенном раб. дне, 73 (2).
Сдельный наряд, 63, 75; авансы, 77—78.
Сезонные работы, раб. день, 18, 50; сверхурочные работы, 52.
Сельско-хозяйственные рабочие, дореволюц. право, 30 (1), 81; жилище, 47 (2); зар. плата, 60, 60 (1); раб. день, 17, *50*; расчетная книжка, 28; сверхурочная работа, 51 (1), 52, 53. См. сезонные рабочие.
Семейные нанимающиеся: пособие при переводе, 66; удержания, 42.
Семья, 66, см. члены семьи.
Сенат, его решения, 28, 68.
Сестра милосердия, см. медиц. персонал.
Сиделки, см. медиц. персонал.
Служащие, испытание, 26. См. гос. учреждения, торговые служащие, умственный труд.
Служебность, как признак труд. договора, 23 (1), 45.
Случайная невозможность исполнения, 67.
Случайная работа, 26, 51 (1).
Сменные работы, 54, 73 (2).
Смерть, выдача пособия, 81; основание неявки, 70; основание прекращения дог.: смерть домохозяина, 86, нанимателя, 83, трудящегося 41, 83, члена его семьи, 90.
Смешанные договоры, 24.
Собрания уполномоченных, оплата участия в них, 71.
Совместительство, 15, 23 (2), 42, 62 (1).
Соглашение сторон, 15, 35, как признак труд. договора, 21; согл. об оплате сдельного наряда, 63, об отпуске, 91, о выходном пособии 98, о зар. плате, 62, об оплате сверхурочных, 65, о натуральном вознаграждении, 77, о передаче спора в примир. органы, 95, о прекращении труд. договора, 82, о способе установления расценок, 63, о сроках предварения, 89. См. Автономия воли, свобода соглашения.
Соглашение в примир. камере, его значение, 95.
Содержание под стражей, см. арест.

Сокращение работ, основание к увольнению, 87, 88.
Солидарная ответственность, 20 (4), 33 (1).
Социальное страхование, 7, 66, 69, 69 (1), 70, 81, 90.
Социальный мир, 12.
Союзные республики, 20.
Специальные знания—значение при найме, 26.
Спец.-одежда, 80.
Споры, см. конфликты.
Средний заработок, *65*(1), 66, 68, 70, 72, 89.
Срок договора, 39—40.
Сроки оплаты, 12, *74—76*; значение для раб. дня, 52, для сроков предварения, 86.
Срочный договор, расторжение, 84, 85, 87.
Стабильность труд. договора, 92.
Стачка, 60, 68, 81, 88, 88(1).
Стихийные бедствия, 44(1), 51(1), 52.
Сторожа, жилище, 47(2), наем, 26(2).
Судебная повинность, 22.
Судьи, увольнение, 92.
Суточные, 65, 66.
Съезды, оплата участия в них, 71.

Тантьемы, 62(1).
Тарифная камера за границей, 60, в Р. С. Ф. С. Р. 61.
Тарифная сетка, 8, 62(1).
Тарифная ставка, 9, 26, 42, 43, *61*, 68, 68(1), 69, 71(2), 72, 74, 75, 78(1). См. месячная, почасовая ставка.
Тарифные пояса. 61(1).
Телефонные станции, ночная работа, 55, сверхурочная работа, 52.
Техники, наем, 26(2), расторжение дог., 86(2).
Технический надзор, 46.
Товар, как вознаграждение, 76.
Товарищество, 41.
Томский, председатель В. Ц. С. П. С., 20, 95(3).
Торговые служащие, 14, зар. плата, 62, отпуска, 57, сверхур. работа, 53.
Транспорт, сверхурочная работа, 52.
Третейский суд, 95.
Трудовая повинность 7, 22, 25.
Трудовое право, 7.
Трудовой договор, заключение 24—27; место в К., 7; недействительность, 20(4), 38; определение, 21; прекращение, 83, 93(1); принудительные нормы, 10; продление, 40, 83; понятие, 21 — 24; противозаконность, 34—40; расторжение, 83—93; срок, 39—40; субъекты, 29—34; форма, 27—29. См. испытание, коллективный, краткосрочный дог.
Трудовые суды, 96.
Трудоспособность, утрата ее, см. нетрудоспособность.
Трудящийся, см. нанимающийся.

Убытки, см. возмещение.
Уважительность причины неисполнения обязанностей, 89, неявки, 70, 90, увольнения, 84, 85.
Увечье, пособие, 69, 81.
Увольнение, см. расторжение.
Уголовное деяние трудящегося, осн. к расторжению дог., 89.
Уголовный Кодекс, 25, 31, 82(1).
Угроза при заключ. дог., 20(4).
Удержание, 42, 74, 77.
Удостоверение личности трудящегося, удержание его нанимателем, 80.
Удостоверение о службе, 81.
Умственный труд, 22, рабочий день, 55, срок отпуска, 57.
Умысел потерпевшего, 82.
Уполномоченные. См. делегаты, собрания.
Уравнительность, 62.
Условия работы, ухудшающие положения трудящихся, 35-37. См. изменение, соглашение.
Условные знаки в удостоверениях, 81.
Усмотрение конфликтных органов, 42,47.
Устав о промышленном труде, 13(1), 28, 29, 67, 75, 77, 86(2), 88, 90. См. дореволюционное право.
Устранение трудящегося от службы 89.
Утрата трудоспособности, см. нетрудоспособность.
Уход за больным, пособие, 69.
Ученики. 7. жилище, 47(2); надзор за ними. 45; отдача в обучение родителями, 30(1).
Учреждения, 23. См. госуд. учреждения.

Фабр.-зав. комитеты, см. комитеты.
Фабрично-заводские предприятия, 81. См. промышленные предпр.
Фабрично-заводские рабочие, см. промышленные рабочие.
Фактический заработок, 65(2), 68, 69. См. средний заработок.
Физический труд, 22. См. рабочие.
Форма вознаграждения, 76 — 77; труд. договора 27 — 29.
Французское право, 13(1), 29, 32, 50, 59, 60, 77, 84.

Хозяйская власть, см. **власть.**
Хозяйственный расчет, 9, 58.

Части особого назначения, неявка, вызванная службою в них, 72(2).
Частная инициатива, 8, 10.
Частное право, 9.
Частные наниматели, 8, 84. См. частные хозяйства.
Частные предприятия, 23.
Частные хозяйства, 7, 23, 47.
Частный капитал, 16.
Чехо-Словакия, раб. время, 51(1).
Члены комитетов раб. и служ., 22; расторжение дог. с ними, 92; сохранение вознагр., 71, службы, 91; тарификация, 71(2).
Члены правлений, 22.
Члены семьи нанимателя: грубое обращение с трудящимся, 85; трудящегося: понятие, 66, расходы по переезду, 66, 66(1), уход, 69. См. смерть.

Швейцарское право, 13(1), 29, 39, 50, 54, 59.
Швеция, раб. день, 50; зар. плата, 60.
Шмидт, 9(1).
Штраф за прогул, 70(3). См. взыскания.

Эволюция, см. история.
Экономический либерализм, 59.
Эксперты, сохранение вознаграждения, 71.
Эксплоатация детей, 30; трудящихся: нанимателем, 11, 35, 38, 78, 92, посредником, 31.
Экстренные меры, принимаемые инспекцией, 44(1), *94*.
Экстренные случаи, 44(1), 52, как причина отлучки, 70(2).
Эстония, раб. день, 51(1).

КНИГОИЗДАТЕЛЬСТВО
„ACADEMIA“

Петроград, пр. Володарского, 40.
Телефон 138-98.

Москва, Тверская, 29.
Телефон 64-38.

ЛИТЕРАТУРА, ФИЛОСОФИЯ, ИСТОРИЯ, ЭКОНОМИКА.

	Цена золотом.
Ф. Ф. Зелинский.—Религия Эллинизма	— р. 40 к.
Ф. Ф. Зелинский.—Возрожденцы. В. I	— р. 40 к.
Ф. Ф. Зелинский.—Возрожденцы. В. II	— р. 60 к.
В. Н. Перетц.—Краткий очерк методологии истории русской литературы	— р. 80 к.
Б. М. Энгельгардт.—Гончаров и Тургенев по неизданным материалам Пушкинского Дома . . .	— р. 80 к.
В. М. Жирмунский.—Рифма, ее история и теория *(печатается)*.	
Б. В. Томашевский.—Русская метрика *(печатается)*.	
А. Л. Слонимский.—Техника комического у Гоголя *(печатается)*.	
Б. Эйхенбаум.—Сквозь литературу *(печатается)*.	
С. Л. Франк.—Введение в философию	— р. 80 к.
Осв. Шпенглер.—Пруссачество и социализм	— р. 60 к.
Генр. Риккерт.—Философия жизни. (Изложение и критика модных течений философии и нашего времени)	— р. 70 к.
Платон.—Полное собрание творений. Т. V. Пир. Федр. *(распродано)*	1 р. — к.
Платон.—Полное собрание творений. Т. XIII. Законы	1 р. 50 к.
Осв. Шпенглер.—Причинность и судьба. Закат Европы Т. I. Ч. I	1 р. 20 к.
И. Геллер.—Жизнь и личность Канта (опыт характеристики)	— р. 40 к.
А. Бергсон.—Длительность и одновременность (по поводу теории Эйнштейна)	1 р. 20 к.
„Россия и Запад“.—Исторический сборник	1 р. 20 к.
А. А. Васильев.—Византия и крестоносцы	— р. 80 к.
В. П. Бузескул.—Открытия XIX и начала XX вв. в истории древнего мира	1 р. 25 к.
Н. Рожков.—Из русской истории, сборн. статей, т. 1-й.	1 р. 50 к.

	Цена золотом.
Вернер Зомбарт.—Современный капитализм, т. I, перевод с последн. немецкого издан. *(печат.).*	
Твердохлебов.—Новейшие финансовые проблемы. .	1 р. 25 к.
Варшавский.—Трудовой договор	1 р. — к.

СОВРЕМЕННАЯ КУЛЬТУРА.

Серия книг о новых течениях в науке, искусстве, технике и общественной жизни.

	Цена золотом.
Л. С. Берг.—Теории эволюции *(распродано).* . . .	— р. 40 к.
Осв. Шпенглер.—Пессимизм *(распродано).*	— р. 30 к.
А. Г. Вульфиус.—Религия, церковь и реформация. .	— р. 25 к.
Л. П. Карсавин.—Восток, Запад и русская идея. .	— р. 30 к.
А. Н. Макаров.—Лига наций.	— р. 30 к.
Оскар Вальцель.—Импрессионизм и Экспрессионизм в современной Германии (1890—1920) перев. под редакцией проф. В. М. Жирмунского . .	— р. 25 к.
Оскар Вальцель.—Проблема формы в поэзии со вступительной статьей проф. В. М. Жирмунского: „К вопросу о формальном методе“ . .	— р. 30 к.
Рабиндранат Тагор.—Национализм	— р. 50 к.
И. Догель.—Новое из области изучен. простейших.	— р. 25 к.
Джон Кейнс.—Проблемы восстановления Европы. .	— р. 30 к.
А. А. Фридман.—Мир, как пространство и время. .	— р. 40 к.
С. А. Богомолов.—Актуальная бесконечность (Зенон Элейский и Георг Кантор)	— р. 40 к.
Б. Л. Розинг.—Электрическая телескопия (видение на расстоянии), ее ближайшие задачи и достижения.	— р. 25 к.
Отто Липманн.—Психология профессий	— р. 40 к.

ОТДЕЛ ТОЧНЫХ И ПРИКЛАДНЫХ НАУК.

	Цена золотом.
А. Дженокки.—Дифференциальное исчисление и начала интегрального исчисления, в обработке Д. Пеано. Перевод К. А. Поссе.	2 р. — к.
Б. М. Коялович.—Аналитическая Геометрия *(распродано)*	1 р. 50 к.
В. П. Яцына.—Термодинамика систем, подчиняющихся уравнению $PV=RT$. Идеальный газ . . .	1 р. — к.
Н. А. Рынин.—Техника и экономика аэротранспорта.	1 р. — к.
П. А. Молчанов.—Атмосфера. Строение и процессы воздушной стихии по современным воззрениям.	1 р. 25 к.

В. К. Фредерикс и А. А. Фридман.—Основы теории относительности *(печатается)*.

В. А. Радциг.—Новейшие течения в развитии тепловых двигателей . . . . . 1 р. — к.

ТЕАТР, МУЗЫКА, ИСКУССТВО.

„Методология истории искусств“.—Сб. статей Б. Л. Богаевского, А. А. Гвоздева, Игоря Глебова, В. М. Жирмунского *(печатается)*.

Новерр.—„Письма о танце“, перев. и примеч. Ю. И. Слонимского, под ред. А. А. Гвоздева *(печатается)*.

„Книга о балетмейстере М. Фокине“, текст И. Иванова, рисунки худ. Гончарова. . . . . 2 р. — к.

А. А. Гвоздев.—Из истории театра и драмы . . . . — р. 70 к.

„История Европейского театра“.—Сборник статей под редакцией А. А. Гвоздева и А. А. Смирнова *(печатается)*.

„Старинный театр в России“.—Сборн. статей под ред. В. Н. Перетца *(печатается)*.

„Старинный балет“.—Сборн. статей под. ред. А. А. Гвоздева *(готовится к печати)*.

Карл Гагеман.—„Игры народов“ (Восточный театр), ч. I, Индия, пер. с немецкого, под ред. А. А. Гвоздева *(печатается)*.

„Прошлое русской музыки“.—Сборн. статей Игоря Глебова, Ю. А. Зандера, В. А. Прокофьева, А. В. Преображенского, А. В. Финагина *(готовится к печати)*.

Кречмар.—История оперы *(готовится к печати)*.

Неф.—„Симфония и сюита“ *(готовится к печати)*.

А. В. Финагин.—„Русская опера“ *(готовится к печати)*.

А. В. Преображенский.—Культовая музыка в России *(готовится к печати)*.

И. Глебов.—„Русская опера“ *(готовится к печати)*.

„Записки Разряда Изобразительных Искусств“.—Периодический журнал по искусству № 1 *(готовится к печати)*.

С. Мажинский.—Метод экспрессионизма *(печатается)*.

Лансбергер.—Импрессионизм и экспрессионизм в живописи *(печатается)*.

Н. Н. Евреинов.—Драматические сочинения, т. 3-й *(печатается)*

Иннокент. Анненский.—„Тихие песни“, сборник стихов *(печатается)*.

Цена золотом.

„Среди книг". — Справочник о новых книгах и состоянии книжного рынка № 1. . . . . — р. 20 к.

ПОЛНОЕ СОБРАНИЕ ТВОРЕНИЙ ПЛАТОНА.

Все издание будет заключать в себе 16 томов, размером, в среднем, от 10 до 15 печатных листов каждый.

Материал в указанных томах будет расположен в таком порядке.

I. Евтифрон, Апология Сократа, Критон, Федон.

II. Кратил, Феетет.

III. Софист, Политик.

IV. Парменид, Филеб.

V. Пир, Федр.

VI. Алкивиад Первый, Алкивиад Второй, Гиппарх, Соперники, Феаг, Хармид.

VII. Лахет, Лисис, Евфидем, Протагор.

VIII. Горгий, Менон.

IX. Гиппий Больший, Гиппий Меньший, Ион, Менексен, Клитофонт.

X.
IX. } Государство.

XII. Тимей, Критий, Минос.

XIII.
XIV. } Законы и Послесловие к законам.

XV. Письма, Определения, О справедливом, О добродетели, Демодок, Сисиф Эриксий, Аксиох.

XVI. Заключительный том будет посвящен составленному С. А. Жебелевым и Э. Л. Радловым очерку, заключающему в себе биографию Платона, общую характеристику его писательской деятельности и его мировоззрения в их целостной совокупности, а также историю платонизма до наших дней.

Редакция перевода выполнена *С. А. Жебелевым, Л. П. Карсавиным* и *Э. Л. Радловым.*

К первому тому приложено будет изображение Платона по герме, хранящейся в Ватикане.

До 15 июня 1923 года вышли томы V и XIII. В ближайшее время выйдут томы I (перевод *С. А. Жебелева),* VI (перевод *М. Н. Девернуа),* X и XI (перевод *С. А. Жебелева),* XIV (перевод *А. Н. Егунова).*

Все издание предполагается закончить печатанием в течение 1923 года.

Издание полного собрания творений Платона выйдет в ограниченном количестве экземпляров и, по окончании его, многих томов в продаже может не оказаться.

Чтобы обеспечить всем интересующимся творениями Платона своевременное и полное получение всех томов издания — издательство „ACADEMIA“ открывает подписку на все издание.

Желающие подписаться благоволят письменно сообщить издательству свои адреса и прислать 50 коп. золотом в качестве аванса.

Все выходящие книги будут рассылаться подписчикам по мере их выхода наложенным платежом или выдаваться в магазинах „ACADEMIA“ в Петрограде или в Москве. Аванс будет зачтен при высылке последней книжки.

По числу подписчиков будут изготовлены художественные переплеты-крышки, при чем подписчики благоволят заранее сообщить о желании получить таковые.

КНИЖНЫЕ МАГАЗИНЫ.

„ACADEMIA“

Петроград, пр. Володарского, 40. **Москва, Тверская, 29.**

Все новинки Петроградских, Московских и провинциальных изданий немедленно по их выходе.

Большой выбор книг по всем отраслям знания. Большой антикварный отдел.

Наибольшее внимание обращено на постоянное пополнение след. отделов: *Обществоведение*, *Экономика*, *Философия*, *Литература*, *Искусство*, *Классики*, *Техника*.

Магазины принимают поручения от провинциальных учреждений, магазинов и частных лиц на доставку всех книг как новых, так и прежних изданий. Комплектование библиотек на самых льготных условиях.

Книги высылаются наложенным платежом по первому требованию.

Книгопродавцам обычная скидка.

СКЛАДЫ ИЗДАНИЯ:
Магазины „ACADEMIA“
Петроград, просп. Володарского, 40, тел. 138-98.
Москва, Тверская, 29, тел. 64-38.

КОПИРОВАНИЕ
4.12.03